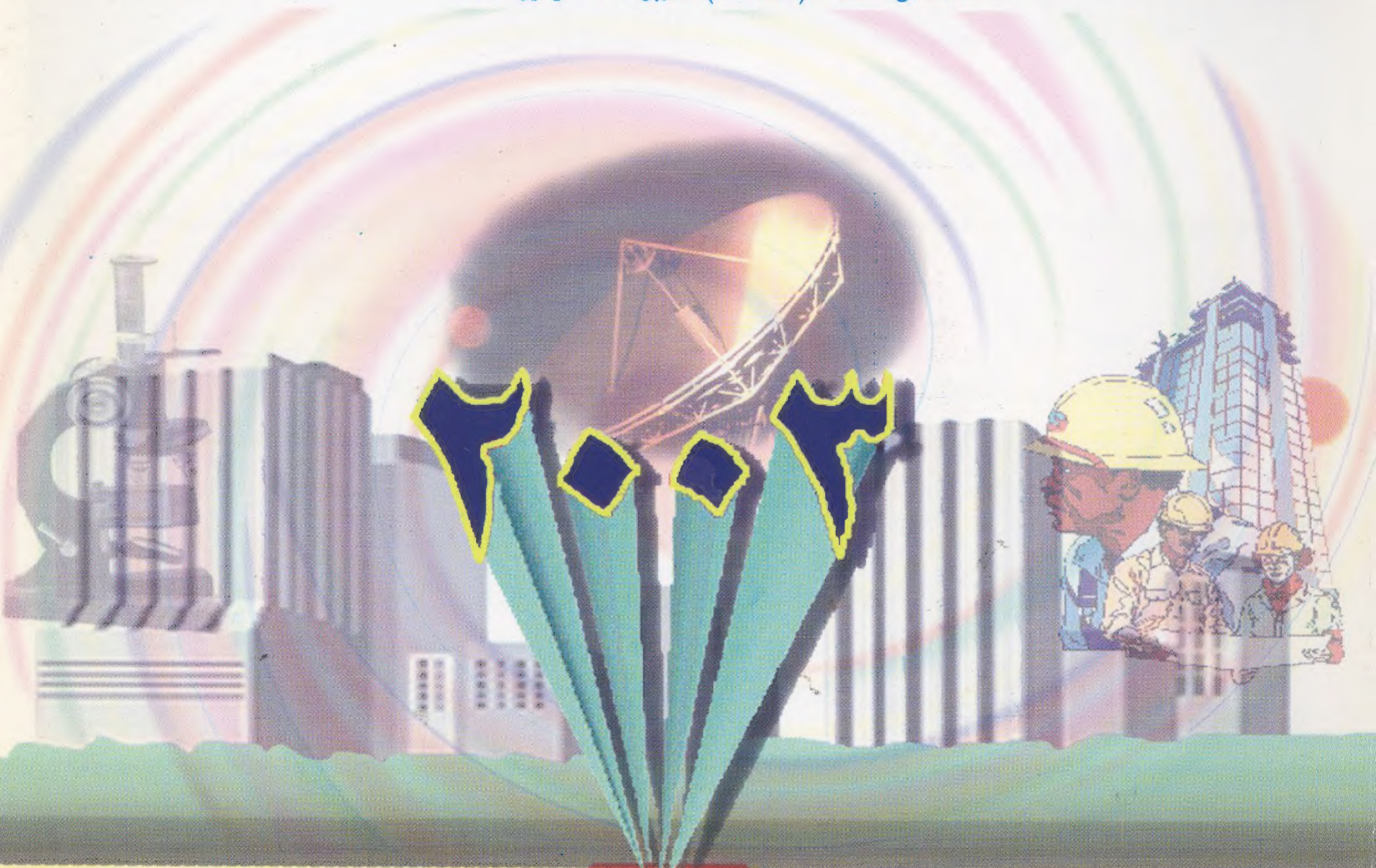


أحدث الفتاوى
في مجال الخدمة المدنية

الشمية الإدارية

● مجلة علمية ربع سنوية - يصدرها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ●

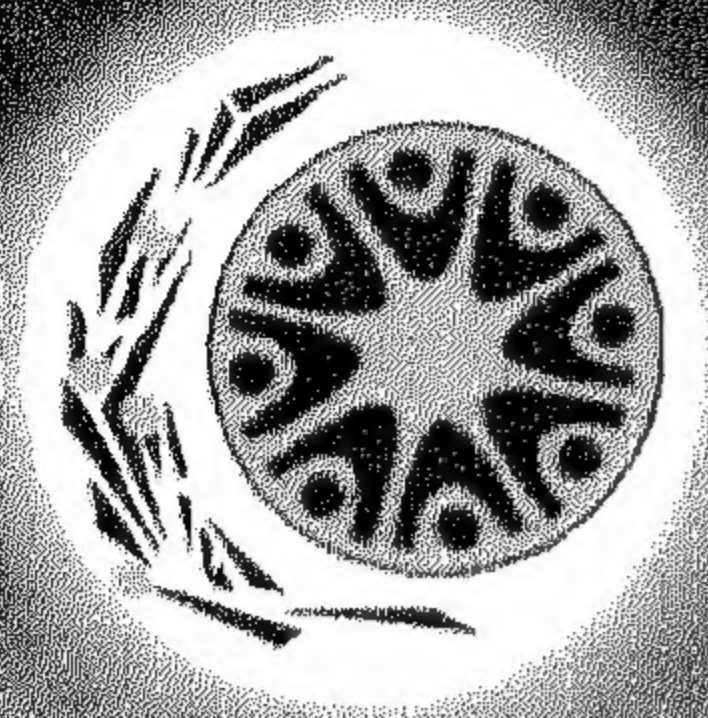
العددان ٩٧ - ٩٨ (السنة ٢٣) أكتوبر ٢٠٠٢ - يناير ٢٠٠٣



إيسر

عام جديد

وأمال وتطلعات متجددة



الهيئة المصرية العامة
للمواصفات والجودة

وزارة الصناعة والتنمية التكنولوجية الهيئة المصرية العامة للمواصفات والجودة الإنتاج مطابقاً للأرقام بـجودة الصناعات المصرية مركز ضبط جودة الإنتاج الصناعي

دعوة

إلى المصانع والجهات المعنية بالاختبارات

* معامل ضبط الجودة أكبر معامل مرجعية متخصصة للمطابقة بالمواصفات القياسية المصرية والعالمية.

* تختبر جميع السلع والخامات والمنتجات لكافة القطاعات:

- الهندسية : أجهزة منزلية - قطع غيار السيارات - معدات الإطفاء وأسطوانات الغاز
أدوات كهربائية - أجهزة إلكترونية ... إلخ.

- الكيماوية : البويات - مواد البناء - الورق - الجلود - الأخشاب - البلاستيك
البتروكيماويات - المنظفات ... إلخ.

- الغذائية : اللحوم والألبان ومنتجاتها - المشروبات والعصائر - الزيوت والصابون
التبغ بأنواعه - الفحوص البكتريولوجية ... إلخ.

- الفزل والنسيج : الأقمشة والمنسوجات - الملابس الجاهزة - الخيوط
السجاد - الصباغة والتجهيز.

* معامل معايرة الأجهزة والمعدات ووسائل القياس طبقاً لأحدث التكنولوجيات.

كيف تستفيد من معامل المركز ؟

- يمكنك استخدامها كمعامل لمصنعك لاختبار خاماتك ومنتجاتك وحل مشاكل الجودة.
- تساعدك للحصول على علامة الجودة المصرية.
- يمكنك من الحصول على شهادة المطابقة للمواصفات القياسية المصرية والدولية بأي لغة.
- الاعتراف الدولي بأنشطة الهيئة يعطى معامل المركز أهمية دولية ومحلية خاصة.
- إجراء جميع الاختبارات والمعايرات الصناعية بتكلفة مناسبة.

وسائل الاتصال بالهيئة :

العنوان البريدي : ١٦ ش تدريب المتدربين - الأميرية - القاهرة

تليفون رئيس مجلس الإدارة : ٦٠٢١٢٤٩ - ٦٠٢١٢٥١

البريد الإلكتروني : moi@idsc.net.eg

تليفون خدمات الهيئة : ٢٥٧٦٤٧٩ - ٢٥٩٢٤٧٩ - ٢٥٩٢٤٧٧

الموقع على الإنترنت : www.eos.org.eg

فاكس : ٢٥٩٢٤٨٠

دكتور محمد زكى أبو عامر
وزير التنمية الإدارية
رئيس مجلس الإدارة ورئيس التحرير

التنمية الإدارية

مجلة علمية ربع سنوية يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

المستشار الفنى للمجلة

□ الأستاذ عبد السلام الجبالى

مستشار رئيس الجهاز

سكرتير التحرير

مدير التحرير

حسن السيد عبد السلام عبد المعطى أحمد

التحرير الإخراج الفنى وتصميم الغلاف

منى زكريا عبد الخالق - يحيى زهران

اتجاهات حديثة فى السلوك
 التنظيمى ٥٨
 د. هانم الشبيني

□ استراتيجيات نظم المعلومات على
 المستوى القومى
 إعداد : عبد السيد صبرى عبد السيد

□ نظرت فى الإدارة الحديثة
 للدكتور عبدالفتاح ابراهيم السيد بدور

□ الإدارة التناقسية للوقت
 إعداد : سناء شوقى إبراهيم

□ الجديد فى التشريعات الوظيفية ١٠٠
 إعداد : سلوى حسين الروينى

□ عام جديد وآمال وتطلعات
 متجددة ٤
 دكتور : محمد زكى أبو عامر

□ سؤال وجواب عن الإدارة..
 والإصلاح الإدارى فى مصر ٦

□ المجلس القومى للمرأة
 وندوة حول المرأة الريفية ودورها
 فى التنمية ٤٦
 إعداد : منى زكريا عبد الخالق

□ نظام ترتيب الوظائف الحكومية ٥٤
 د. محمد فكرى حفى

لم. التنظيمى

رقم الإيداع بدار الكتب ٦١٢٨ / ١٩٨٧



عام جديد وآمال وتطلعات متجددة

دكتور: محمد زكى أبو عامر

مع مطلع عام جديد ... دائما ما تتجدد الآمال فى غد أفضل وأكثر إشراقاً ، ونحن إذ نستقبل وتهل علينا السنة الثالثة من الألفية الثانية ... تتعلق رؤنا بطموح غير محدود من أجل مزيد من الارتقاء والنهوض بالجهاز الإدارى للدولة ... وتتزايد تطلعاتنا فى سبيل تحقيق هذا الهدف الكبير ، يتواصل العطاء ، ونستكمل المسيرة ، نجنى ثمار إنجاز تحقق ، .. ونبحث عن آفاق أخرى جديدة لإنجاز قادم فى المستقبل .

إن آمالنا العريضة تنبع من واقع نعيشه ، وتمتد إلى حلم نتطلع إليه وهو أن يلمس الناس حصاد جهود بذلت خلال الفترة الماضية ويستشعرون آثارها ، فلقد غابت عن الوجود ظاهرة الرسوب الوظيفى ، وانحسرت وتقصلت حدة العديد من المشكلات الوظيفية التي كان يعاني منها الحاصلون على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة ، كذلك أطمئنت فئة عزيزة علينا هى العمالة المؤقتة على استقرار أوضاعها الوظيفية مرحلياً وتدرجياً ، بعد أن أصبح تثبيتها على وظائف دائمة قاعدة مستقرة كأساس وظيفى تشريعى دائم ، كما تحققت لعشرات الآلاف من العاملين بالدولة رغباتهم فى الانتقال إلى جهات عمل قريبة من مجال إقامتهم بالمحافظات المختلفة ، فضلاً عن تطوير ثلاثى حجم الخدمات الحكومية التى يقدمها الجهاز الإدارى للدولة .

على هذا النحو ... كان حصاد برنامج الإصلاح الإدارى فى الفترة الماضية ... كبيراً ومتعددأ وشاملاً ... ونتطلع فى أن تنعكس آثاره ، وتمتد ثماره إلى المواطنين فى صورة أداء أفضل للموظف العام لدى تقديمه الخدمات المطلوبة منه للمواطن فى شتى مواقع العمل والإنتاج ، وسواء بالنسبة للعامل الذى يستخرج الرخصة ، أو البطاقة ، أو الشهادة فى أى موقع داخل دواوين العمل الحكومى أو كان معلماً فى محراب العلم ، أو طبيباً فى مستشفى أو وحدة صحية ، أو محاسباً بين يديه الدفاتر والسجلات ، أو

مأمور للضرائب يفحص نتائج الأعمال ، أو مهندساً يوضح التصميمات والمواصفات والمقاييسات ، أو مفتشاً أو مراقباً أو متابعاً فى أى مجال من المجالات ومتى كان يؤدى عملاً من الأعمال التى يتقاضى عنها أجوراً من الموازنة العامة للدولة .

آمالنا عريضه ... فى أن نرى جيلاً من القيادات الإدارية قادراً على أن ينهض بمسئوليّاته ، ويتحمل تبعات الوظائف القيادية بجدارة عالية ... تؤتى ثمارها فى مقاومة الانحراف الإدارى ، والقضاء على السلبية واللامبالاه ، وتقويم المخالفات المالية والإدارية والحد منها ، جيل قادر على توجيه دفعة العمل بفكر متقد خلاق ، وروح وثابة وآليات عمل حديثة تتفق ومفاهيم العصر .

تطلعاتنا لاحدود لها ... من أجل الحفاظ على حقوق المواطنين فى الحصول على الخدمات الجماهيرية بسهولة ويسر ، وبغير معاناه ، وبدون أدنى مشقة .

طموحاتنا عظيمة ... فى سبيل إرتفاع جسور الثقة والإطمئنان بين المواطن وجهة الإدارة ، ولمواصلة النهج الذى أرسيناه حتى تكون الشفافية والمصداقية هى منهاج حياتنا الدائم ودستور عملنا الذى لانحيد عنه أبداً ... نواجه المشكلات بكل صراحة ... ونضع الحلول بمنتهى الموضوعية والتجرد ... نعمل فى حدود الإمكانيات المتاحة ، ونحسب للنتائج كل حساب .

ومادامت الآمال والطموحات كثيرة ومتعددة ... فسود يكون الفكر والعمل والعطاء سخياً متزايداً دائماً ، يحوطه الاصرار على النجاح ... والإرادة والعزيمة لتحقيق الإنجاز .

و سوف يشهد العام القادم بمشيئة الله جهوداً طيبة ومبشرة فى إتجاه تحقيق مزيد من المكاسب على طريق تحقيق أهداف الإصلاح الإدارى ، واستكمال مرحلة التى تعد أساساً ضرورياً للانطلاق إلى مسيرة التنمية الإدارية الفعالة والحقيقية فى ظل تحديث منشود لأنظمة الإدارة بالمجتمع فى إطار الهدف العام والاسمى وهو تحديث مصر ... كنانه الله فى الأرض .



د . محمد زكى أبو عامر
وزير الدولة للتنمية الإدارية

سؤال وجواب عن الإدارة .. والإصلاح الإدارى فى مصر

«الجزء الثانى»

سؤال :

ولكن - معذرة - كيف تأكدتم من سلامة ما اتخذته المحافظات من إجراءات فى ترتيب الأفضلية بين المتقدمين ؟

جواب :

دعنى أقولها بكل صراحة ، أن جميع الأعمال التى قامت بها المحافظات ، من تسجيل بيانات المتقدمين ، وتصنيفهم حسب مؤهلاتهم الدراسية وتخصصاتهم والنسبة المئوية

الحاصل عليها كل منهم قياساً على المجموع الكلى للدرجات ، وترتيب أولوياتهم وفقاً لقانون العاملين وما تضمنه الإعلان عن هذه الوظائف .. كل هذه الأعمال تم مراجعتها بالوزارة مراجعة شاملة .

فمنذ تكليفى فى منتصف مارس الماضى بتولى هذه المهمة ، قمت على الفور بتشكيل لجان مشتركة من الوزارة والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، راعيت فى تشكيلها أن تشمل التخصصات القانونية والتنظيمية اللازمة لتنفيذ هذه المهمة بنجاح كامل ، وتم تخصيص لجنة لكل محافظة تتولى أعمال المراجعة الشاملة لبيانات المتقدمين لشغل الوظائف مع مسئولى المحافظة .. ويتم عرض نتائج أعمال اللجان على بعد الانتهاء منها .

والحقيقة ، أن هذه اللجان قد بذلت جهوداً مضيئة للوصول إلى تلك النتائج الدقيقة التى تتسم بالشفافية والوضوح ، بالرغم مما قابلته من صعوبات فى معالجة النقص وعدم الوضوح فى بيانات بعض المتقدمين لهذه الوظائف ، بما استلزم من هذه اللجان إجراء اتصالات واسعة ومكثفة مع المحافظات لاستكمال أوجه النقص فى البيانات .

والواقع ، أننا لم نكتفى بذلك ، بل قامت الوزارة بتحديد الحد الأدنى للتعيين فى كل محافظة لكل مؤهل دراسى ولكل تخصص على حدة ، بحيث يصبح كل من حصل على نسبة مئوية أعلى من الحد الأدنى المعلن فى ذات المؤهل وذات التخصص من أبناء المحافظة معيناً ولو لم يرد اسمه بالكشوف .

هذا بالإضافة إلى قيام الوزارة بإعداد صياغة القرار الصادر عن كل محافظة ، وكذلك خطاب الترشيح المرسل لكل من قدم ، وأيضاً قرار استلام العمل الذى يوقعه المعين عند استلام العمل بالجهة المحددة له بالمحافظة .. بحيث تضمن الوزارة استيفاء هذه الأوراق لشكلها القانونى .

وهكذا ، فإن الوزارة قامت بالتعاون المثمر مع جميع المحافظات ، باستكمال ومراجعة جميع البيانات المتوافرة لديها ، للوصول إلى النتائج الدقيقة المرجوة بعدالة شاملة وشفافية كاملة .

ويكفى لتقدير مدى الجهد الذى بذل ، أن تعلم أن عدد المتقدمين لشغل الوظائف بالمحافظات بلغ أكثر من خمسة ونصف مليون طلب .. كان على اللجان المشكلة بالوزارة مراجعة بياناتهم جميعاً والتأكد من استيفاء كل هذه الطلبات لجميع بيانات المتقدمين حتى يتسنى ترتيبها وتصنيفها وتحديد أولوياتها بدقة .

وقد انعكس هذا الجهد الصادق الذى بذلته الوزارة فى زمن محدود ، على المردود الطيب الذى حدث لدى جمهور المواطنين ، بفعل الثقة الكاملة فى حصول كل صاحب حق على حقه كاملاً .. والله يوفقنا جميعاً لما فيه الخير .

لكن أهم ما حققته هذه المعايير .. أنها أعادت للوطن من جديد .. مبدأ الأفضلية للأقدر

والأكفأ .. والأجدر .. بتبني أسلوب التفضيل للحاصلين على مرتبة علمية أعلى .. الأمر الذي سوف يعيد للتفوق العلمي قيمته في ربوع الوطن .

سؤال :

وما هو الموقف بالنسبة للتظلمات التي تمت دراستها بالوزارة والرد عليها ؟

جواب :

تم بحث جميع التظلمات التي وردت للوزارة أو المحافظة باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من إجراءات التعيين .. ولهذا فقد أصدرت توجيهات مشددة للجان المشكلة بالوزارة بضرورة بحث التظلم فور وروده ، بل وإبلاغ النتيجة للمتظلم في أسرع وقت ممكن .

وبالرغم من أن معظم التظلمات ثبت عدم أحقية المتقدمين بها في التعيين ، وفقاً للقانون وشروط الإعلان .. فإن من ثبتت أحقيته في التعيين يتم تعيينه فوراً .

ولجان بحث التظلمات كانت تعمل بالوزارة يومياً حتى ساعة متأخرة من الليل ، لضمان بحث التظلم في ذات يوم وروده أو نشره في الصحف ، وإبلاغ المتظلم أو الصحيفة بنتيجة البحث .

وكنت أتابع الموقف مع هذه اللجان ساعة بساعة ، للتأكد من إنجاز بحث جميع التظلمات ونتائج هذا البحث ، والإجراء الذي اتخذ لإبلاغ صاحب الشأن بنتيجته في نفس اليوم أو اليوم التالي على الأكثر ولعل أبلغ دليل على ما بذلته الوزارة من جهد فائق في بحث ما ورد إليها من تظلمات ، هو ورود خطابات شكر للوزارة من بعض المتظلمين ، يسجلون فيها شكرهم وتقديرهم لما بذلته الوزارة والعاملين بها من جهد .. وإن كان من المفهوم أن يرسل بعض من ثبتت أحقيتهم في التعيين خطابات شكر للوزارة .. فلا أخفى عليك أنني تأثرت كثيراً ببعض خطابات الشكر التي وصلتني من متظلمين لم تثبت أحقيتهم في التعيين ، يعبرون فيها عن تقديرهم لما قامت به الوزارة من جهود ، ويؤكدون اقتناعهم بما جاء في رد الوزارة من أسباب قانونية تثبت عدم أحقيتهم في التعيين .. وكما قلت وأؤكد مراراً ، فإنني حريص كل الحرص على أن يحصل كل صاحب حق أو مظلمة على حقوقه كاملة غير منقوصة .. هذا عهد على قطعتي على نفسي .. وألتزم بمسئولياته .. وأحرص على تحقيقه .. في كل وقت .. وفي أي مكان .. والله الموفق .

والحمد لله ، فقد كنت قد احتجرت في كل محافظة عدداً من الوظائف لم أعين فيها أحداً ، حتى أستجيب لأصحاب الحقوق ، دون أن يترتب على قبول تظلمه وتعيينه حذف أحد من تم تعيينهم فعلاً .

سؤال :

وما هو الموقف الآن ؟

جواب :

تم الانتهاء تماماً من بحث كافة التظلمات ، وصدرت فعلاً قرارات التعيين من السادة المحافظين ، وتم إخطار جميع المرشحين ، وقد تسلموا العمل فعلاً ، في جميع محافظات الجمهورية .. وهم الآن موظفون عموميون بالدولة ، يمارسون فعلاً أعمال وظائفهم .

سؤال :

هل كانت هناك شروطاً لصحة قرارات التعيين التي استلم الخريجون العمل على أساسها ؟

جواب :

نعم ، شرطان .. أولهما أن يكون واحداً ، وثانيهما أن يتضمن في ديباجته ، الحد الأدنى الذي تم تعيينه في كل مؤهل دراسي ، وتاريخ الحصول عليه ، وسن من صدر القرار بتعيينه فيه ، وذلك ليكون معياراً لجميع المواطنين ، يعلمون بأنفسهم من خلاله ، لماذا عين ؟ ، أو لماذا لم يعين ؟ .. وبهذا نضمن سريان قواعد العدالة وتحقيق تكافؤ الفرص .

سؤال :

هل أعطيت مهلة للمعينين لاستلام العمل في الجهة المحددة لهم بالمحافظة ؟

جواب :

نعم .. كانت هناك مهلة لجميع المعينين لاستلام العمل بالمحافظات .. وقد تحددت هذه المهلة من تاريخ إعلان أسماء المعينين بالمحافظات خلال شهر مايو ٢٠٠٢ ، وانتهت هذه المهلة يوم ٢٠٠٢/٧/١٥ بالنسبة للجميع ، عدا بعض من تقدموا بتظلمات وتأكدت أحقيتهم في التعيين ، فكان طبيعياً امتداد المهلة بالنسبة لهم إلى ٧/٢١ .. ولا مجال لقبول أعذار عن عدم استلام العمل بعد هذا اليوم ، وغلق هذا الباب نهائياً بعد أن تسلموا العمل فعلاً .

سؤال :

ألا تتفقون معي أن هذه المهلة كانت بسيطة ، وأن هناك احتمالاً

ولو بسيط أنه قد تعذر على البعض التقدم لاستلام العمل قبل انتهائها ؟

جواب :

حقيقة .. المهلة كانت كافية جداً للمتقدمين لاستلام العمل الذى انتظروه طويلاً .. فإذا جاءتهم الفرصة ، فمن الواجب عليهم التمسك بها ، وأن يكونوا على قدر المسؤولية نحو أنفسهم أولاً ، ثم نحو جهات العمل التى تتوقع منهم أن يتقدموا إليها فوراً لاستلام العمل .

وبصراحة ، فإن بعض من كانوا يطلبون مهلة أكبر لاستلام العمل بالمحافظة ، كانت لديهم فرص عمل أخرى يمارسونها بالفعل ، إما فى الخارج أو بالقطاع الخاص ، والمهلة التى كانوا يطلبونها بهدف الموازنة بين العاملين ، وهو أمر غير مقبول أخلاقياً ولا اجتماعياً ، ويكفى أنهم تسببوا فى تفويت فرصة التعيين على من يستحقها فعلاً .. ولعل ما حدث ببرامج الحكومة الأخرى للتشغيل ليس ببعيد عن الأذهان ، حيث أعلنت الحكومة عن توفير ٣٠٠ ألف فرصة للتدريب مقابل مكافآت شهرية ، وللأسف عند إخطار المتقدمين للحضور ، لم يتقدم منهم إلا حوالى ٣٠ ألف فقط .

سؤال :

كيف سيتم تحديد الأقدمية فى الوظائف .. هل سيتم وفقاً

لتاريخ استلام العمل ، أم فى تاريخ موحد للجميع ؟

جواب :

بالفعل ، تم تحديد تاريخ موحد للأقدمية فى الوظائف لجميع المعينين وهو (أول مايو ٢٠٠٢) تأكيداً لمبادئ العدالة والمساواة بين جميع المعينين بمختلف المحافظات .

سؤال :

بالرغم من هذا التزام على التعيين فى الحكومة .. إلا أنى لاحظ أن العناصر المتميزة من الخريجين ليس لديها مثل هذا التوجه .. الأمر الذى يجعل الجهاز الإدارى مخزناً للعناصر المتواضعة المستوى .. وليس العناصر الواعدة ؟

جواب :

هذا صحيح فى جانب منه فقط .. إنما الحقيقة ، أننا نسعى منذ عام ١٩٩٨ وحتى الآن إلى

اجتذاب والتقاط العناصر المتميزة للعمل بالجهاز الإدارى للدولة ، باعتبار أن الجهاز الإدارى لا يمكن أن يتطور إلا من خلال العاملين به الخطوة الأولى ، أن التعيين فى الحكومة لم يعد للأقدم تخرجاً .. وإنما للأفضل علمياً .. والحاصل على شهادة دراسية أعلى أو على تقدير أعلى .. أياً كانت سنة تخرجه وهذا يضمن اقتصار التعيينات فى الحكومة على العناصر الأكثر تميزاً .. وأمامك مسابقة الـ ١٧٠ ألف وظيفة .. فإن أغلب من رشح للعمل بالحكومة ، من الحاصلين على الدكتوراة أو الماجستير أو على المؤهل العلمى بتقدير ممتاز أو جيد جداً .. وكنا نأمل أيضاً ألا يزيد سنه عن ٢٨ عاماً ، لأن من يتم تعيينهم بالحكومة ، هم الذين يتولون التدريس لأبنائنا بالمدارس ، ويعالجون مرضانا بالمستشفيات ، ويتعاملون مع المواطنين فى طلباتهم .. ولا يعقل ، ونحن نسعى لتطوير التعليم ، والارتقاء بالصحة ، ورفع مستويات الأداء الحكومى بوجه عام ، أن نضم للجهاز الإدارى عناصر - مع كل احترامى لها - تجاوز العلم مؤهلاتهم الحاصلين عليها منذ زمن .

أما الأمر الثانى ، فتتمثل فى اللفتة الكريمة التى تفضل بها السيد الرئيس محمد حسنى مبارك ، عندما وجه جميع مؤسسات الدولة لرعاية النابغين والمتفوقين علمياً .. وقد تم ترجمة هذا التوجيه إلى واقع فعلى ، من خلال تنفيذ تجربة جديدة ، وهى تعيين أوائل خريجي الجامعات ، حيث ينضم إلى الجهاز الإدارى سنوياً ، ومنذ ثلاث سنوات ، العشرين الأوائل من خريجي كليات الجامعات الخاضعة لأحكام قانون الجامعات ، والعشرة الأوائل من خريجي جامعة الأزهر .. وهو الأمر الذى ساهم إلى حد كبير بالدفع بأفضل العناصر البشرية المتميزة للمساهمة فى جهود إصلاح الإدارة ، فضلاً عما أحدثه هذا البرنامج من رعاية للنابغين ، وتقوية روح المنافسة ، وإعلام قيمة التفوق فى الأسر المصرية .

سؤال :

كم عدد من عينوا حتى الآن من أوائل الخريجين ؟

جواب :

تم تعيين حوالى ١٤ ألف من أوائل الخريجين حتى الآن .

سؤال :

ولماذا عشرة فقط من أوائل خريجي جامعة الأزهر ؟

جواب :

جامعة الأزهر ، تتكون من ٥٦ كلية ، وهو عدد يتساوى تقريباً مع جملة أعداد كليات أكثر من أربع جامعات مصرية .. ولذا كان لا بد من تخفيض العدد لجامعة الأزهر ، وإلا استأثرت بنصف

التعيينات .. فضلاً عن أن قرار مجلس الوزراء بتعيين أوائل الخريجين ، يشمل فقط الجامعات الخاضعة لأحكام قانون تنظيم الجامعات .. أى يخرج عن نطاق سريانه الجامعات الأخرى والمعاهد الخاصة وجامعة الأزهر نفسها .

سؤال :

البعض نادى بأن الأولى تعيين العشرين الأوائل من كل قسم ،
وليس على مستوى الكلية ؟

جواب :

فعلاً قيل ذلك .. لكن أقسام الكليات عديدة ، وتزيد عن عشرين قسمياً فى بعض الكليات ..
وتعيين العشرين الأوائل من كل قسم ، يجعل فكرة تعيين الأوائل مستحيلة .. ولذا فإن سياسة وزارة التنمية الإدارية ، هى أن تترك للمجلس الأعلى للجامعات ، أن يضع معيار تحديد العشرين الأوائل بعد استبعاد من عُنَّ معيداً منهم ، سواء على أساس النسبة المئوية لتقدير التخرج ، على مستوى الكلية ، أم أخذاً فى الاعتبار البعد الخاص بالأقسام والتخصصات ، أو بما يراه من معايير أكثر عدالة .. على اعتبار أن أهل مكة أدري بشعابها .

سؤال :

سمعت أن هناك رعاية أيضاً لذوى الاحتياجات الخاصة ؟

جواب :

نعم ، فرعاية ذوى الاحتياجات الخاصة ، هو أحد التوجهات الحضارية للنظام السياسى فى مصر .. ولذا فنحن ملتزمون بتخصيص ٥% من الوظائف لهم عند كل تعيين جديد .. وقمنا بالفعل بتعيين ٧٥٠٠ معاقاً فى العام قبل الماضى ، وفى برنامج الحكومة لتشغيل ١٧٠ ألف خريج ، تم تعيين عدد ٨٩٢٥ من المعاقين ، وتم تحديد نصيب كل محافظة من وظائف المعاقين فى الإعلان الخاص بها .. لأن الدولة يجب أن تكون نموذجاً فى رعاية ذوى الاحتياجات الخاصة من المواطنين ، وذلك تشجيعاً للمقطاع الخاص على الوفاء هو الآخر بالقانون الذى يلزمه بتعيين ٥% من المعاقين .

سؤال :

هل هناك قواعد لتعيين ذوى الاحتياجات الخاصة ؟

جواب :

نعم ، هناك قاعدتان :

الأولى .. أن الوزارة تحتجز من كل إعلان يتم عن وظائف جديدة نسبة ٥٪ منها للمعاقين .. ثم تقوم مرة كل عام بتجميع هذه الأعداد وتوزيعها على المحافظات ، بنسبة حجم الجهاز الإدارى للدولة بالمحافظة ، ثم على مديريات الخدمة فى كل محافظة بنسبة حجم مديرية الخدمة .. حتى لا يحدث تكديس لهم فى مكان معين ، ويساهمون حقيقة فى التطوير .

الثانى .. أننا وضعنا معياراً ملزماً .. وهو أن الأفضلية عند تقدم أكثر من معاق .. هى بالأقدمية فى التخرج ، وعند التساوى يختار الأكبر سناً .. وذلك بصرف النظر عن تاريخ حصوله على شهادة التأهيل الاجتماعى ، أو على قيده بمكاتب القوى العاملة ، وهى معايير أرسيت مبادئ العدالة ، وضمنت حقوق ذوى الاحتياجات الخاصة .

سؤال :

ألاحظ أننا حتى الآن ، نتحدث عن مزايا لغير العاملين .. تعيينات جديدة .. تعيين أوائل الخريجين .. تعيين المعاقين ... وكلها أمور رتبت أعباء مالية .. استنفدت فيما أظن ما استطعت توفيره لتمويل برنامج الإصلاح الإدارى .. فأين الموظفون من خطتك ، وهم أداة التطوير الحقيقية .. ومشاكلهم الوظيفية والمالية كثيرة ومتراكمة منذ أمد طويل ؟

جواب :

فى البداية ، أشكرك على هذه اللفتة .. فالموظفون هم أداة أى تطوير ، وأية جهود تبذل ، لا يمكن أن يكون لها أثر إيجابى ملموس ، إلا إذا كان الموظف متحمساً لها ، وراغباً فعلاً فى التطوير وتحسين أداء الجهاز الإدارى .

ومن ناحية أخرى ، فإن فاقد الشيء لا يعطيه .. فإذا كان الموظف مثقلاً بهموم وظيفية ومالية تهدد استقراره الوظيفى أو الأسرى أو وضعه المادى ، ولا يجد من يعمل على حل هذه المشاكل ، فإنه بالضرورة سوف يعطى من جنس ما أخذ .. أى لن يحل أو يترجم سياسات الدولة إلى برامج عمل تنفيذية .. ولن يساهم فى رفع المعاناة عن المواطنين .. طالما أن أحداً لم يحاول حل مشاكله

ومع هذا ، وإحقاقاً للحق .. لا بد أن نرد الفضل إلى أصحابه .. ونعترف بأن السيد الرئيس محمد حسنى مبارك .. هو الذى أدرك هذا المغزى منذ وقت طويل

فقد بدأ فى تقرير نظام العلاوات الخاصة السنوية فى عام ١٩٨٧ بتوجيه كريم من سيادته .. واستمر منح العاملين فوق علاواتهم الدورية والتشجيعية وعلاوات الترقية ، علاوة خاصة سنوياً بنسبة ١٠% من الأجر الأساسى ، فيما عدا عامى ١٩٨٧ و ١٩٩٢ فكانت العلاوة بنسبة ٢٠% ، وأعوام ١٩٨٨ و ١٩٨٩ و ١٩٩٠ و ١٩٩١ فكانت العلاوة بنسبة ١٥% وقد بلغت نسبة الزيادة الكلية هذا العام ٢٠% من الأجور الأساسية

وعندما أفكر فى الوقت الحاضر ، هل كان بإمكاننا أن نفعل شيئاً للعاملين ، لو لم يكن السيد الرئيس قد فعل ذلك منذ عام ١٩٨٧ ، وبهذه الطريقة المتدرجة .. أقول لنفسى ، لو أن ذلك لم يحدث ، لأصبحنا الآن فى معضلة ، يستحيل على أحد أن يحلها ...

ثم أقر السيد الرئيس ، لأول مرة ، نظام الخوافز والجهد غير العادية ، التى ضاعفت تقريباً دخول الموظفين منذ عام ١٩٨٤ ...

وبهذا ، تمكن السيد الرئيس من وضع الأساس الأول لإنصاف العاملين ، باعتبارهم الشريحة الوسطى فى المجتمع .. وعالج بطريقة متدرجة التدنى الشديد فى أجور العاملين ...

وصدقتى ، لو أن السيد الرئيس لم يفعل ذلك ، ما استطاعت حكومة أن تنصف الموظفين .

سؤال :

تريد أن تقول أن السيد الرئيس قد وضع الأساس الذى يمكن عليه البناء ؟

جواب :

نعم ، هذا صحيح .. ولذلك ، قامت الحكومة فى عام ١٩٩٩ بأمرين :

الأول .. هو رفع الحد الأدنى للخوافز التى يتقاضاها العاملون بالدولة إلى ٢٥% على الأقل من الأجر الأساسى .. وهو قرار أفاد ٢٧ مليون موظف بالإدارة المحلية ، كانوا لا يتقاضون فوق رواتبهم شيئاً ، أو يتقاضون مبلغاً يتراوح بين ستة إلى ثمانية جنيهات .. وقد ترتب على هذا القرار :

* أن الموظف بالدرجة الأولى الذى كان يتقاضى ٢٩٤ جنيهاً ، صار يتقاضى بموجب هذا القرار ٣٦٤ جنيهاً .

* وموظف الدرجة الثانية الذى كان يتقاضى ٢٤٨ جنيهاً ، صار يتقاضى بموجب هذا القرار

* وموظف الدرجة الثالثة الذي كان يتقاضى ١٩٣ جنيها ، صار يتقاضى ٢٤٤ جنيها .

* وموظف الدرجة الرابعة الذي كان يتقاضى ١٥٤ جنيها ، صار يتقاضى ٢١٢ جنيها .

* وموظف الدرجة الخامسة الذي كان يتقاضى ١٢٣ جنيها ، صار يتقاضى ١٤٣ جنيها .

وقد أحدث هذا القرار طفرة في دخول الموظفين بالإدارة المحلية .. فضلاً عما قرره السيد

الرئيس من رفع المنحة السنوية من ٧٥ جنيها في العام إلى ١٢٠ جنيها ، تمنح شهرياً بواقع عشرة جنيهات ...

أما القرار الثاني ، فكان بشأن العاملين في مجال جمع القمامة والنظافة في الشوارع والميادين العامة ، وهي طبقة كانت تتعرض لمخاطر جسيمة ، ووجودها وحسن أدائها لأعمالها هو أحد التوجهات الحضارية للحفاظ على الصحة العامة وحماية البيئة .. فتقررت لهم ، لأول مرة ، زيادة تقدر بـ ١٠٪ من المرتب .. بالإضافة إلى بدل وجبة غذائية .. فزاد دخل عامل النظافة من ١١٨ جنيها إلى ١٦٤ جنيها ، لعمال النظافة غير المؤهلين في الدرجة السادسة .

أما من في الدرجة الخامسة فزادت دخولهم من ١٨٨ جنيها إلى ٢٦٣ جنيها .

وبهذين القرارين ، تم تخفيف مظاهر الإحباط لدى العاملين بالإدارة المحلية ، وتم تحقيق رعاية لفئات المجتمع الأقل قدرة (عمال النظافة) ، وتقريب الفوارق في مستويات الدخل .

سؤال :

مشكلة الرسوب الوظيفي .. مشكلة مزمنة في الجهاز الإداري للدولة .. هل يمكن أن توضح بإيجاز للمواطن العادي .. ماذا تعني كلمة « الرسوب الوظيفي » .. وما هي الإجراءات التي اتخذت لحلها ؟

جواب :

أهم سمات العمل الإداري .. هي إتاحة الفرصة أمام العاملين في الترقى لشغل وظائف أعلى ، كلما ازدادت خبرتهم الوظيفية ، وكفاءتهم بالتالي .. فالحاصلون على مؤهلات عليا ، يعينون على الدرجة الثالثة ، بحيث يتدرجون في السلم الوظيفي إلى الدرجة الثانية ، ثم إلى الدرجة الأولى ، ثم إلى درجة مدير عام ، فرئيس إدارة مركزية ، فرئيس قطاع ، وهي أعلى درجة في السلم الوظيفي ...

وهذه الترقية يحكمها أمرين .. الأول ، ضرورة أن يقضى الموظف في الدرجة التي هو فيها

فترة زمنية معينة ، هي ٨ سنوات في الثالثة حتى يرقى للثانية ، وخمس سنوات في الثانية حتى يرقى للأولى .. والأمر الثاني ، أن تتوافر بالجهة درجات مالية أعلى ، يمكن أن يرقى عليها ، إذا وافقت السلطة المختصة .

ونظراً لأن الجهات لا يتوافر لديها بالطبع درجات مالية ، تكفي لترقية هذه الأعداد الضخمة ، لهذا توقفت الترقيات في معظم وحدات الجهاز الإداري للدولة ، وتجمد الموظفون في درجاتهم المالية التي يشغلونها ، بحيث وصلت أحياناً إلى ٢٠ عاماً في الدرجة .. وهي مشكلة مزمنة في الجهاز الإداري للدولة ، منذ عقود كثيرة .. وتعددت القوانين والقرارات لمعالجة هذه المشكلة .

وأخطر ما يمكن أن يترتب على الرسوب الوظيفي ، هو إصابة الموظف الذي استتال عليه الزمن دون ترقية .. بالإحباط .. الذي يؤثر ، ولا شك ، على أدائه .. ويؤثر على طموحه الوظيفي .. كما أن إحباط هؤلاء الموظفين كان يتضاعف ، لاختلاف حظوظ الموظفين تبعاً للجهات التي يعملون بها .. فمن يعمل في وحدات لديها درجات مالية .. وخصوصاً في الحكومة المركزية .. كان يتدرج في وقت أقصر من أقرانه من الأغلبية العظمى من العاملين .. مما شعوراً بعدم العدالة ...

لكن الأخطر من ذلك كله .. هو أثر هذا الرسوب على شكل الجهاز الإداري للدولة .. إذ أوقف تدفق الشباب لتقلد الوظائف الأعلى .. وأصبح المتوسط العمري في الدرجات العليا ، يتراوح بين ٥١ و ٦٠ عاماً إلا شهوراً قليلة .. وهو أمر في غاية الخطورة على الجهاز الإداري للدولة ...

سؤال :

وما هي الإجراءات التي اتخذت من جانب الوزارة لمواجهة هذه المشكلة ؟

جواب :

ببساطة ، تم ترقية جميع المستحقين للترقية إلى الدرجات الأعلى ، بمجرد استيفاء المدة البينية اللازمة للترقية .. بحيث لا يكون هناك موظف واحد في الدولة يستحق الترقية ولم يرق .. وتم ذلك منذ عام ١٩٩٩ وحتى الآن بقرارات تصدر تباعاً كل عام .. كما تم فتح باب الترقى لطوائف من العاملين ، كان السلم الوظيفي لهم يتوقف عند درجة معينة .. فتم إنشاء درجة أعلى لهم وترقيتهم جميعاً .. وهم شاغلو الوظائف الحرفية ، والخدمات المعاونة ، والكتابة غير المؤهلين .. واستفاد من هذه القرارات حوالي ٣٥ مليون موظف .

وتعتبر كلمة السيد الرئيس أمام الاجتماع المشترك لمجلسي الشعب والشورى في

١٧ ديسمبر ٢٠٠٠ وسام شرف على صدر الوزارة .. حين قال سيادته :

» لقد قطعت الحكومة مرحلة كبيرة على طريق تحسين الأوضاع الوظيفية والمالية للعاملين ، باعتبارهم الأداة الحقيقية للتنطوير .. وقد تمت معالجة مشكلة الرسوب الوظيفي للمرة الأولى في تاريخ الجهاز الإداري للدولة ، وفتح باب الترقيات أمام بعض طوائف العاملين ، بحيث استفاد من هذه الترقيات ٣٥ مليون موظف « .

سؤال :

وكيف تغلبتم على مشكلة الأعباء المالية الضخمة التي تترتب على ترقية هذا الكم الهائل في قرار واحد ؟

جواب :

بعد دراسة كافية ، اتضح أن عدم الترقية يرجع إلى عدم وجود درجات أعلى للترقية عليها ، وأن إنشاء هذه الدرجات يفرض ترقية الموظفين ، حتى على فرض وجود التمويل اللازم ، وهو أمر جدلي ، سيترتب عليه زيادة حجم الجهاز الإداري ، وبالتالي نكون قد أنصفنا الموظفين ، وضاعفنا مشكلة التضخم التي هي أم المشاكل .

لذلك تم تبني نظرية جديدة ، استخدمت لأول مرة ، وهي إلغاء الدرجة التي يشغلها المستحق للترقية ، وإنشاء الدرجة اللازمة لترقيته عليها .. بحيث لا يترتب على الترقيات زيادة حجم الجهاز الإداري .. ثم ينقل تمويل الدرجة الملغاة إلى الدرجة الجديدة .. وتتولى وزارة التنمية الإدارية استخدام اعتمادات برنامج الإصلاح الإداري في تمويل الفارق بين تكاليف الدرجة التي كان يشغلها الموظف قبل الترقية وبين الدرجة الأعلى التي يشغلها بعد الترقية .. وبدون تحميل الموازنة العامة للدولة بهذه الأعباء .

سؤال :

هل انطبق هذا القرار على جميع موظفي الدولة ؟

جواب :

نعم ، انطبق هذا القرار على جميع الموظفين التابعين للحكومة .. من الدرجة السادسة حتى الدرجة الثانية .. ونفذت بالفعل ثلاث حركات للترقيات العامة والجماعية لموظفي الدولة أعوام ١٩٩٩ و ٢٠٠٠ و ٢٠٠٢ .. وأصبح العاملون بالجهاز الإداري للدولة يتم ترقيتهم بعد استيفاء المدد البينية المقررة بالقانون دون زيادة .

سؤال :

أفهم من ذلك .. أن موظفي الدرجة الأولى لم يستفيدوا من قرارات

الرسوب الوظيفي ؟

جواب :

موظفو الدرجة الأولى لا يرقون إلى درجة مدير عام .. بل إن التعيين في هذه الدرجة ، يكون بطريق الإعلان والاختيار ونظراً لضخامة أعداد العاملين بالدرجة الأولى ، إذ يبلغون حوالي ٦٥٠ ألف .. بينما لا يوجد أكثر من ثمانية آلاف وظيفة مدير عام .. ومشغولة فعلياً .. وهو ما أدى إلى انعدام فرصتهم تماماً في الترقى إلى الوظائف العليا .. وتزاحمهم على الإعلانات عن الوظائف العليا .. الأمر الذي لا يمكن معه للسياسة المختصة عملياً ، تجاهل الأقدم ، واختيار الأكفأ .

ولذا تم إنشاء وظيفة عليا بدرجة مدير عام ، يسمى كبير باحثين أو إخصائيين وكبير فنيين وكبير كتاب بحسب الأحوال .. يرقى إليها من قضوا فترة ٦ سنوات في الدرجة الأولى في وظيفة تخصصية ، أو سبع سنوات في وظيفة فنية .. بطريق رفع الدرجة .. على أن تلغى درجة كبير بمجرد خلوها من شاغلها وقد استفاد من هذا القرار ٧٠٠ ألف موظف حتى الآن ، من خلال السير في هذا النهج لمرتين متتاليتين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٢ .

سؤال :

ألا يترتب على هذا القرار تضخم حجم الإدارة العليا في مصر ؟

جواب :

القرار نص على أمرين :

الأول .. استمرارهم في ذات الأعمال التي كانوا يمارسونها قبل توقيتهم ، حتى لا يحدث خلل في طاقات وسير العمل بالجهة .. إلا إذا رأت السلطة المختصة ، وفقاً لاحتياجاتها ، أن تسند إليه وظيفة أخرى .

والثاني .. أن هذه الدرجة شخصية ، تلغى بمجرد خلوها من شاغلها ، وهو أمر يترتب عليه ليس فقط إلغاء الدرجة ، وإنما تقليل وظائف الدرجة الأولى كل عام بنحو حوالي ١٥٠ ألف وظيفة .. لأن هؤلاء تلغى وظائفهم بمجرد خلوها من شاغلها .

وقد صدر قرار الترقية إلى الوظائف العليا يسمى كبير بدرجة مدير عام هذا العام بترقية جميع المستحقين للترقية في ٢٠٠٢/٤/٣٠ اعتباراً من ٢٠٠٢/٥/١ .

سؤال :

لكن .. مشاكل الموظفين في مصر .. ليست كلها ترقيات ؟

جواب :

نعم ، هذا صحيح .. فقد كانت هناك مشاكل عديدة ، تؤثر فى الاستقرار النفسى والأسرى للعاملين .. وقد تم بحمد الله اقتحام معظمها ، وتحقيق شروط كبير من الإجاز فيها وعلى سبيل المثال :

* تم استحداث اتجاهات جديدة قدمت حلولاً جريئة لمشكلات العمالة المؤقتة ، بما حقق آمال الكثيرين منهم فى التثبيت على درجات وظائف دائمة .. إذ تقرر تثبيت العمالة المؤقتة التى مضى على التعاقد معها ثلاث سنوات على الأقل على درجات دائمة دون إعلان أو امتحان ، وذلك تحقيقاً لاستقرارهم الوظيفى ، وحماية للمواطنين من شباب الخريجين الراغبين فى الحصول على فرص عمل ، من التقدم لإعلانات موجهة خصيصاً للعاملين بالفعل فى ذات الجهة وقد صدر بذلك

القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ ليضع أساساً راسخاً ، وسن قاعدة قانونية لها صفة الدوام والاستمرار لتثبيت المؤقتين ، ولتنتهى مشكلة وظيفية كانت تؤرق أعداداً كبيرة ، وتم بالفعل حتى الآن تثبيت أكثر من ٣٨ ألف من العمالة المؤقتة ، مع استفادتهم من ميزة التثبيت تلقائياً دون خضوعهم لإجراءات الإعلان والامتحان ، كما صاحب ذلك أيضاً تذليل العقبات التى كانت تحول دون إتمام التثبيت عملياً ، والمتعلقة بتوفير الدرجات المطلوبة .. إذ تقرر أن يكون ذلك ، إما من الدرجات الشاغرة المتوافرة لدى الوحدة ، والتى تتناسب مع مؤهلات وتخصصات العمالة المؤقتة ، أو بتمويل الوظائف المطلوبة تمويلاً ذاتياً ، أو باستخدام مخصصات اعتمادات المكافآت الشاملة التى كان يتقاضاها المؤقتين فى تمويل درجات الوظائف المطلوبة وعن طريق تقسيم هذه الاعتمادات إلى درجات مالية .

* تم حل مشكلات العاملين الحاصلين على مؤهلات أعلى ، سواء أثناء الخدمة أو قبلها ، وإعطاء السلطة المختصة إمكانية إعادة تعيينهم على وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم ، وبشروط أكثر تيسيراً .. تضمنها القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ سالف الإشارة إليه ، وقد استفاد من هذا القانون حتى الآن ما يقرب من ٣٠ ألف موظف .

* تم التجاوز عما سبق صرفه للعاملين بغير حق ، دون خطأ من جانبهم .. الأمر الذى رفع عن كاهلهم مديونيات وصلت إلى ٢٨ مليون جنيه ، وصدر بذلك القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ .

* تم إطلاق مدد الإعارات والإجازات الخاصة للكافة ، فيما عدا التخصصات النادرة .. وصدر بذلك قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٦ لسنة ٢٠٠٠ .

* تم نقل العاملين الراغبين فى النقل إلى محافظات قريبة من محال إقامتهم تيسيراً عليهم .. وصدر بذلك قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٨ لسنة ٢٠٠٠ ، وقد استفاد من هذا القانون ٢٠ ألف موظف ، منهم ١٢ ألفاً فى قرار واحد .

* تم مضاعفة المزايا المالية التى كانت تحصل عليها المرأة العاملة ، عند حصولها على

إجازة نصف الوقت بنصف الأجر .. وهو أمر جوازى لها ، إعمالاً لأحكام الدستور ، الذى يستوجب على الدولة أن تمكن المرأة من الوفاء بدورها نحو الأسرة ، والوفاء بدورها نحو واجباتها فى المجتمع .. وصدر بذلك قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٧ لسنة ٢٠٠٠ .

وهذه جميعها مزايا مستمرة يستفيد منها العاملون .. وتتعهد الوزارة بتفعيل تنفيذها سنوياً .

سؤال :

هذه فعلاً تيسيرات مهمة .. فهل هناك سياسات أخرى فى هذا

المجال ؟

جواب :

نعم ، أهم موضوع يشغل بال العاملين ، هو وحدة المعاملة بين العاملين بالدولة .. فلا يصح معاملة موظف فى جهة معينة ، مالياً أو وظيفياً ، على وجه معين .. ثم معاملة آخر فى نفس الظروف فى جهة أخرى معاملة أخرى أفضل أو أسوأ .

لذلك ، وتحقيقاً لوحدة المعاملة بين جميع العاملين بالدولة ، ومبدأ المساواة أمام القانون .. ولتسريع حل المشكلات الوظيفية مباشرة ، ولا مركزياً ، دون الرجوع إلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .. فقد تم وضع " حل " قانونى عادل لعدد ٣٠٠ مشكلة تمثل معظم المشاكل التى يعانى منها العاملون بالدولة ، وذلك لتطبيقها فوراً على جميع العاملين ، بهدف وضع نهاية سريعة لمشاكلهم .

كما تم إمدادهم بجميع التشريعات المعاونة وفقاً لآخر التعديلات الصادرة عليها ، وأيضاً تأشيرات الموازنة العامة للدولة .. للاسترشاد بنصوصها وأحكامها عند اللزوم .

وقد تم طبع ذلك كله ، فى دليل للخدمة المدنية ، وتم توزيعه على جميع وحدات الجهاز الإدارى للدولة للعمل بمقتضاه .

سؤال :

برغم كل هذه الجهود ، التى بذلت من أجل تحسين أحوال العاملين .. إلا أن المواطن ، والمستثمر ، لا زال يعانى معاناة شديدة ، عند تعامله مع الجهاز الإدارى للدولة .. فمتى يتم اختراق مشكلة البيروقراطية بطريقة حاسمة .. تنعكس آثارها على المواطن والمستثمر ؟

جواب :

أود أولاً أن أشكرك على هذا السؤال .. لأن رضاء المواطن ، وشعوره بالحصول على الخدمات التي تقدمها الدولة في سهولة ويسر .. هو الهدف الرئيسي من وجود الجهاز الإداري للدولة بكافة درجات العاملين به ولهذا فكثير من دول العالم ، يطلقون على الجهاز الإداري للدولة لفظ " جهاز الخدمة المدنية " .. وإذا فشل الجهاز الإداري للدولة في توليد وبعث النشاط الاقتصادي في الدولة .. وترجمة سياساتها الاقتصادية والاجتماعية وغيرها إلى واقع ملموس .. وإرضاء المواطن بتقديم الخدمات إليه بيسر .. فإن وجوده في حد ذاته لا يكون مبرراً

وأنا إذا كنت أجزم من البداية ، أن أداء الجهاز الإداري للدولة قد تحسن في السنوات الأخيرة بشكل ملحوظ للغاية ، ومعاناة المواطنين بدأت تخف عن ذي قبل .. إلا أنني أستأذنك في وضع ثلاثة حقائق أمام الرأي العام :

أولاً : أن هناك من يخلط بين البيروقراطية .. وبين تمسك الموظفين بتطبيق أحكام القانون .. فهناك من يطلق على الاشتراطات المتطلبة قانوناً للحصول على رخصة ، أو إدخال بضاعة عبر الجمارك ، أو تصدير منتج إلى الخارج ، أو خضوع خدمة لتنظيم تشريعي لتأمين احتياجات أخرى .. هناك من يطلقون على هذا كله بيروقراطية والواقع أن تمسك الموظف بتطبيق ما تقضى به أحكام القوانين ، هو تنفيذ للقانون .. وليس بيروقراطية

وفي هذا المجال ، نذكر أن مصر ، خلال السنوات الأخيرة ، قد خطت خطوات متازة في تطوير عدد من التشريعات ، لتقرير مزايا أو إعفاءات عديدة للمستثمرين ، وتخليص عدد كبير من التشريعات من أمور يشكو منها المواطنون .. لا لأنها بيروقراطية .. وإنما لأنها قيود في القانون .

وبالتالي ، فإن أي إجراء يتمسك به الموظف ، لأن " القانون " يشترطه .. لا يمكن مطلقاً اعتباره بيروقراطية .. بل التزام من الموظفين بتنفيذ أحكام القانون .

ثانياً : أن هناك من يخلط بين البيروقراطية .. وبين عدم توافر شروط استحقاق المواطن أو المستثمر للخدمة فليس معنى أن يتقدم المواطن أو المستثمر بطلب خدمة معينة من الدولة ، أن له الحق موضوعياً فيها .. إذ من حق الموظف أن يمنح الخدمة لمن يطلبها ، إذا كان مستحقاً لها قانوناً .. أما إذا لم يكن مستحقاً لها قانوناً ، فلا يمكن اعتبار عدم حصوله عليها بيروقراطية وإلا انقلب الأمر إلى فوضى ...

فإذا تقدم شخص بالترخيص له بهدم منزل لا يملكه .. أو لم يقدم لجهة الإدارة ما يفيد ملكيته له .. ولم يحصل على الخدمة .. فهذه ليست بيروقراطية ...

وإذا تقدم شخص بطلب إقامة مخبز ، وتم رفض طلبه لاعتبارات تتعلق بعدم توافر الشروط الموضوعية التي وضعتها الوزارة المختصة لتنظيم إقامة المخبز في إطار الدعم الذي يقدم للمواطنين في رغيف الخبز .. فهذه ليست بيروقراطية ...

ثالثاً : الواقع أن البيروقراطية المذمومة .. هي التي تتمثل في تأخير تقديم الخدمة المطلوبة للمواطن أو المستثمر ، برغم استحقاقه لها ، واستيفاء البيانات والمستندات والرسوم كاملة .

سؤال :

هنا مكن المشكلة .. فالمواطن لا يعرف على وجه الدقة ما هو المطلوب للحصول على الخدمة .. ولا الوقت المقدّر لإنهاءها .. وأظن أن عبارة « فوت علينا بكرة » أصبحت مثلاً مأثوراً يُطلق على البيروقراطية المصرية ؟

جواب :

نعم ، هذا مكن المشكلة .. فالمواطن ، كما نقول ، لا يعرف على وجه الدقة ما هو المطلوب منه للحصول على الخدمة ، من أوراق ورسوم وبيانات .. وما هي التوقيعات التي تلتزم بها جهة الإدارة للرد عليه .. ولن يتوجه المواطن بشكواه ...

لذلك كان لا بد من وضع آلية عملية ، لرفع هذا التعقيم القائم بين المواطن والإدارة ...

فالموظف من جهة ، حريص على إخفاء هذه المعلومات عن المواطن .. كما أنه من ناحية أخرى ، يجد نفسه في وسط غابة كثيفة من اللوائح والقرارات والتعليمات التي تفرض عليه شروطاً إضافية لحصول المواطن على الخدمة ، ولا يستطيع الإفلات منها ...

لذلك كان لا بد من وضع آلية عملية لإنهاء هذا التعدد .. والعمل على عدم تكراره .. والتخفيف عن المواطنين ، بعدم طلب بيانات أو مستندات زائدة أو غير مطلوبة ، وتحديد الرسوم طبقاً لما نصت عليه القوانين فقط ، وتحديد توقيعات ملزمة لأداء الخدمة ، تكون واجبة على الموظف والمواطن ... وإفراغ ذلك كله في قرار لرئيس مجلس الوزراء ، يجرى على أساسه تصميم نموذج موحد لطلب الخدمة ، وتعميمه على مستوى الدولة للتعامل بمقتضاه ، بحيث يكون واضحاً تماماً فيه الجهة التي تقدم الخدمة ، والمستندات والأوراق المطلوبة للحصول على الخدمة ، والرسوم الواجب أدائها ، والتوقيعات اللازمة للرد على المواطن ، والجهة التي يتقدم إليها بشكواه .. مع إلغاء ما يخالف ذلك من قرارات ولوائح ، بحيث تصبح العلاقة بين الموظف والإدارة ، واضحة لا لبس فيها .

سؤال :

وكيف يستفيد المواطن من هذا النظام .. أو بمعنى أدق .. كيف يعرف ؟

جواب :

أنت معى أن هذا التبسيط كله ، مقصود به الاهتمام بالمواطن أساساً .. وخلق آلية عملية ذات كفاءة عالية لمهاصرة البيروقراطية والتعقيدات المكتبية ، وأن هذا كله لن يكون له قيمة إلا بعلم المواطن به ، وتمسكه بما جاء فيه ، ومعرفته بالجهة التى يتقدم إليها بشكواه عند تعطيله .. ولهذا :

* تم إدخال هذه الخدمات بعد تطويرها على نظام الخدمة الصوتية ، على رقم تليفون موحد فى جميع أنحاء الجمهورية .. وهو رقم (١٣١) .. وعن طريق اتصال المواطن بهذا الرقم ، يستطيع أن يعرف الجهة التى ستؤدى له الخدمة ، والمستندات والرسوم المطلوبة ، والتوقيينات اللازمة لأداء الخدمة ، والجهة التى يتقدم إليها بشكواه .. وهو نظام يطبق فعلاً الآن فى مصر .

* تم إدخال نظام الخدمة الفاكسية ، بما يمكّن المواطن من الحصول على طلب أداء الخدمة ، والقرار المنظم لها .. عبر الفاكس من منزله أو مكتبه .. حتى يتمكن من استيفاء استماراته ، تجهيز أوراقه المطلوبة ، قبل التردد على الجهة الحكومية .

* تم وضع ذلك كله على شبكة الإنترنت ، ليستفيد منها العاملون بالخارج ، والمتعاملين مع الإنترنت بالداخل .

* نسعى فى المرحلة القادمة لإقامة مراكز لخدمة المواطنين فى القرى والتجمعات السكنية .. تضم حاسباً آلياً ، وطابعة ، واسطوانة مدمجة عليها كافة النماذج والقرارات المنظمة لهذه الخدمات .. ليقوموا نيابة عن المواطن ، وفى محل إقامته ، بتلقى طلبه وملؤه ، واستيفاء البيانات والأوراق المطلوبة ، ومتابعة الإجراءات داخل وحدات الجهاز الحكومى ، وإجازها وتقديمها له ، من خلال مجموعة من الشباب يرخص لهم بذلك ، مع منحهم مقابل أتعاب عما يبذلونه من جهود ، وذلك بغرض خلق فرص عمل من جهة ، وتم وضع الضوابط التى تضمن سلامة العمل ودقته وانضباطه .. كما سوف تخضع لرقابة حكومية وشعبية كاملة للمباعدة بين طالب الخدمة ومؤديها ، من جهة أخرى .

سؤال :

هل تتولون مراقبة هذا النظام .. والإشراف على تنفيذه .. فى كل

الدولة ؟

جواب :

هذا غير وارد .. فأنا وزير دولة .. ووزير سياسات .. لا يتبعنى موظفون .. ولا أتصل بالجمهور ..

وإنما دور وزارة التنمية الإدارية ينتهى بتطوير الخدمة .. وتحديد المضمون والمفاهيم .. وتصميم النماذج .. وإصدار القرار الوزاري بذلك .. على أن تبدأ كل وحدة إدارية مسئولية المتابعة الميدانية والتنفيذ العملى مع المواطنين .. بما فى ذلك محاسبة المقصرين .. والرد على شكاوى الجمهور .

ويقع بالتالى على السلطة المختصة فى كل وحدة ، إلزام موظفيها بحسن معاملة الجمهور واستقباله ، وتوفير نماذج طلب الخدمة ، والتقييد بما جاء فى قرار رئيس مجلس الوزراء بشأن المستندات والرسوم والتوقيعات ، ومحاسبة المقصرين من الموظفين ، وإثابة المجدين منهم .

سؤال :

هذا الموضوع يحتاج إلى إعلام كافٍ .. حتى تستفيد منه أكثر شرائح المجتمع .. فأغلب الناس لا يعلمون ؟

جواب :

نعم ، هذا أمر ضرورى .. ولذلك فسوف نقوم بحملة إعلامية واسعة ، بهدف تبصير المواطنين بكيفية الاستفادة من هذا النظام .. وسوف نطبع أدلة إرشادية فى حجم كف اليد ،

توضح للمواطن ذلك .. كما أصدرنا الآن دليلاً ، يضم الخدمات التى تم تطويرها ، وكافة البيانات والمعلومات التى تمكن المواطن من الاستفادة من هذا التطوير الهائل .. ومنتظر ورود ما قد يرد عليه من ملاحظات ، وإضافة الخدمات الأخرى التى تم تطويرها ، تمهيداً لإصدار طبعة شعبية للجمهور .

وقد كان رد الفعل على هذا الدليل حتى الآن هائلاً بشكل إيجابى للغاية .

سؤال :

هناك انتقادات وجهت فى بعض الصحف « لمراكز أداء الخدمات » رغم أن هذه المراكز لم تبدأ العمل بعد .. مما يعنى أنه انتقاد انصب على الفكرة نفسها .. فما تعليقكم على ذلك ؟

جواب :

فى الحقيقة ، ورغم تقديرى للرأى والرأى الآخر ، الذى تتبلور من خلاله الأفكار والآراء لتصب فى النهاية فى بوتقة الصالح العام الذى ننشده جميعاً ، مسئولين ومواطنين ... إلا أننى كنت أتمنى من تصدوا لانتقاد هذه الفكرة ، أن يتأنوا فى إصدار أحكامهم ، وأن يتصلوا بنا لنضع بين

أيديهم جميع جوانب هذه الفكرة ، وطرحها للمناقشة بيننا ، ثم لهم بعد ذلك أن يعربوا عن آرائهم فيها كما يشاءون ، من واقع ما وفرناه لهم من معلومات وبيانات

ففكرة هذه المراكز تقوم على تسهيل أمور الحياة للمواطنين ، ورجال الأعمال .. وعلى الأخص ، فى القرى والتجمعات السكانية .. وذلك بإنشاء مراكز لديها كافة المعلومات والنماذج المطلوبة للحصول المواطنين على الخدمات التى تقدمها الدولة .. سواء دفع المستحقات ، فى الكهرباء والتليفون والمياه .. الحصول على شهادة ميلاد .. ترخيص بناء .. نقل طالب من مدرسة إلى أخرى .. وهكذا ... هذه المراكز مدعمة بمجموعة من الشباب .. بعضهم لتلقى الطلبات لمن يرغب من المواطنين ، ومعاونتهم فى استيفاء نماذجها ومستنداتها .. وبعضهم للانتقال إلى جهات العمل لتقديم الطلبات ، ومتابعتها وإجازها ، وتسليمها لطالب الخدمة فى موقعه .

واللجوء إليها اختياري للمواطن .. ودون إخلال بحقه فى التعامل مباشرة مع أجهزة الدولة .. ولم تفرض ، ولن تفرض ، أية رسوم فى المرحلة الحالية على المواطن .. بل ستتحمل وزارة التنمية الإدارية الأعباء المالية لجهود العاملين نيابة عن المواطن ، حتى تنجح التجربة ، ويستشعر المواطن أن الدولة تعمل من أجله ، وتوفر عليه مشقة السؤال عن المطلوب لأداء الخدمة ، ومشقة الحصول على الاستثمارات ، والتردد على أجهزة الدولة ، وتسليم الخدمة له فى موقعه فى الأجل المحدد بقرار رئيس مجلس الوزراء .. وتخضع فى النهاية لضوابط والتزامات تؤمن سلامتها ورقابة تحمى المواطن ...

وأول ما توخيناه عند التفكير فى إنشاء هذه المراكز ، ألا تشغل شتقاً من شقق الإسكان ، ولا تتطلب أماكن مبنية على الإطلاق ، وألا تتطلب مساحة كبيرة من الأرض ، حتى يمكن لها أن تتمركز فى أقل مساحة ، وأن يكون موقعها أقرب ما يكون إلى جمهور المواطنين .

كما راعينا فى تصميم هذه المراكز :

- * أن يكون تصميمها و تجهيزها على مستوى راق ، لراحة العاملين بها والمتعاملين معها .
- * ألا تشغل حيزاً كبيراً ، وبالتالي يمكن انتشارها فى القرى والتجمعات السكانية ، دون صعوبة تذكر ، ودون حاجة إلى مساحة كبيرة من الأرض .

وبالفعل ، تم تصنيع نماذج من هذه المراكز بنجاح باهر فى المصانع الخريبة ، بالتعاون الوثيق مع وزارة الإنتاج الحربى ، تتوافر لها كل التجهيزات المكتبية المطلوبة ، ونماذج طلب الخدمة ، لمعاونة المواطنين ورجال الأعمال ، الراغبين فى الحصول على إحدى الخدمات الحكومية ، فى ملء الاستثمارات واستيفاء الأوراق اللازمة لأداء هذه الخدمة ، وتقديمها للجهة المعنية نيابة عن المواطن ، ومتابعة إجراءاتها حتى تمام إجازها ، وتسليمها للمواطن فى محل إقامته .

وقد تم بالتنسيق مع وزارة الإنتاج الحربى توزيع هذه المراكز فعلاً على محافظات الجمهورية ومناطقها المتفرقة فى ١٧ محافظة ، ويتم استكمال باقى المحافظات خلال هذين الشهرين ، تهيئاً لبدء التشغيل مرة واحدة .

وفكرة إنشاء هذه المراكز فى الأساس .. فكرة نبيلة .. وسامية .. تستهدف فى المقام الأول
معاونة المواطنين ورجال الأعمال .. الذين لا تسمح ظروفهم الشخصية .. أو ظروف أعمالهم .. أو
توقيت أداء الخدمات الحكومية .. فى القيام بأنفسهم بطلبها .. فتتولى مراكز الخدمات القيام
بالنيابة عنهم بهذه المهمة .

كما أن فكرة هذه المراكز .. تعتبر فكرة معروفة .. وسائدة فى معظم دول العالم .. وموجودة
فى مصر .. فى الجمارك .. والشهر العقارى .. وغيرها .

وتعامل المواطن مع هذه المراكز اختيارياً .. وليس إجبارياً .. فالمادة الأولى فى القرار المنشئ
لهذه المراكز ، تقضى بأن هذا النظام لا يخل بحق المواطن فى التعامل مباشرة مع أجهزة الدولة ،
وفق النظم المعتادة .

وللمواطن أن يلجأ إلى الإدارة المختصة بأداء الخدمة مباشرة .. وله - إن شاء - أن يستعين
بالعاملين فى هذه المراكز .. وليس فيها مطلقاً فكرة الإجبار .

كما أن مجموعة الشباب التى تعمل بهذه المراكز ، يتعاملون مع الجهات الإدارية نيابة عن
المواطن .. وهؤلاء الشباب لا يقومون بالأعمال القانونية التى تتطلب توكيل محام لإنهائها .. وإنما
يقومون بأعمال مادية .. ولا إرادة لهم سوى إرادة المواطن .

وتعيين مجموعات من الشباب للقيام بهذا الدور .. بالإضافة إلى كونه مساهمة من
وزارة التنمية الإدارية فى توفير فرص عمل جديدة لشباب الخريجين .. فإنه لن ينتج عنه
تضخم للجهاز الإدارى .. فمن يعمل فى هذه المراكز لن يكون موظفاً حكومياً .. وإنما شاباً
يرتبط مع الوزارة بعقد عمل فردى .. ويخضع لقانون العمل .. وليس موظفاً .

أما عن المقابل المادى الذى سيدفعه المواطن لهذه المراكز .. فإن الدولة لم تضع أية أتعاب
على المواطن .. ومحظور على العاملين بهذه المراكز الحصول على أية أتعاب ، إلا فى حدود القرار
الذى يصدره وزير التنمية الإدارية ... وهذا القرار لم يصدر ، ولن يصدر إلا بعد نجاح الفكرة ،
و تحقيق جدواها ...

وسوف تتولى وزارة التنمية الإدارية ، نيابة عن المواطنين ، صرف مكافآت العاملين بمراكز أداء
الخدمات دون أتعاب فى الفترة الأولى من تشغيل هذه المراكز ، وحتى يثبت نجاحها ، ويضمن
المواطنون لجدواها بالنسبة لهم ، وجودة أداء هذه المراكز ، للخدمات التى يطلبها المواطنون .

علما بأن هذه المراكز لا تنشأ إلا بترخيص .. والعاملون فيها يمنحون ترخيصاً مشروطاً ..
وواجباتهم والتزاماتهم محددة بوضوح فى القرار والعقد .. والإشراف عليهم من جهات رقابية
بالغة الحسم .. والمحافظ المختص .. والوزارة .. ثم هناك أيضاً الرقابة الشعبية ممثلة فى أعضاء
البرلمان والمجالس المحلية .

كلمة أخيرة ، أختتم بها هذا الموضوع .. إننى شخصياً لا يضيق صدرى بالنقد .. فإننى أومن

أن من حق كل مواطن أن يدلى برأيه .. وأن ينتقد من وجهة نظره ما يراه مخالفاً ، فهو حق دستورى للجميع .. ومن جهتي ، أحاول أن أستفيد من الانتقادات التي توجه إلى أداء الوزارة وأجهزتها .. فقط ، أتمنى من كل قلم وصاحب رأى قبل أن ينتقد ويهاجم فكرة ما ، أن يتصل بنا ، ويستفسر عن جوانب الموضوع ، ويستمع بتأن لوجهة نظرنا ، ومن ثم يكون له الحق بعد ذلك ، وعن رؤية واضحة وجليّة للموضوع ، أن ينتقد ويدلى برأيه كما يشاء .. فنحن جميعاً فى الأساس شركاء .. ونحن جميعاً نعمل من أجل الصالح العام للمجتمع المصرى الأصيل .

سؤال :

شكوى الناس لا تتوقف عند الخدمات الجماهيرية .. بل إنهم يشكون كذلك من مظاهر الإهمال والتراخي والتسيب فى المرافق العامة .. ولا يزال حادث قطار الصعيد والضحايا الأبرياء الذين فقدوا أرواحهم فى هذه المأساة .. وكذلك مسلسل انهيارات المنازل .. والإهمال فى الصيانة .. التى تعاني منها مرافقنا العامة .. كل ذلك يمثل علامات استنزاهام تبعث على حيرة المواطنين .. فما السبيل لتصحيح هذه المظاهر السلبية ؟

جواب :

لقد فتحت الحديث فى موضوع هام جداً .. بل لا أظن أنى أكون مبالغاً ، إذا قلت لك أنك بهذا السؤال تمس العصب الرئيسى لما أصاب الجهاز الإدارى من تسيب وإهمال فى بعض أدائه ... ودعنى أولاً أقول لك .. أن مشاعر ووجدان الشعب المصرى كله .. قائداً وحكومة وشعباً .. كانت - وما زالت - تعبر عن بالغ الأسى والحزن العميق لهذا الخطب الفادح .. الذى وضع أيدينا - كمسؤولين ومواطنين - على مدى القصور الذى تعاني منه بعض المرافق العامة .. بما جعل من واجبنا ضرورة وضع معايير موضوعية وصارمة للثواب والجزاء .. بحيث يلتقى المجد فى المجتمع كل رعاية واهتمام ، ويلقى المقصر والمهمل فى أداء واجباته نحو المجتمع ما يتناسب من ردع وجزاء . ومبدأ الثواب والعقاب ، هو جوهر الإدارة .. وإذا غاب هذا المبدأ فى أى مرفق .. شاعت روح التسيب وعدم الشعور بالمسئولية ...

وربما تسألنى .. ولماذا لم يتم قبل الحادثة تطبيق هذا المبدأ .. وأبادر فأقول ، أن تطبيق مبادئ الثواب والعقاب ، لم تكن ممكنة لسببين :

الأول : أن الثواب والعقاب ، ليس اجتهاداً من القادة الإداريين .. وإنما هو استعمال لسلطة ، لابد أن تكون مقررّة أصلاً فى القانون ، حتى يتسنى استخدامها .. وقانون العاملين ، تم وضعه

فى عام ١٩٧٨ .. فى ظل أوضاع اجتماعية ، كانت لا تزال تنظر إلى العمل بالحكومة على أنه منطقة توظيف وحيدة .. وقامت فلسفة قانون العاملين على خلوه تقريباً من أى سلطة للرئيس الإدارى ، تسمح له بإعمال قواعد الثواب والعقاب .. فالجزاءات متدنية .. وإبعاد المقصرين والمهملين تكاد تكون مستحيلة .. وقدرة الرئيس الإدارى على إثابة الجدين تكاد تكون منعدمة .. وبالتالي فإن الرؤساء الإداريين وجدوا أنفسهم مجردين من أية سلطة للثواب والعقاب ، يمكن أن تحدث أثرها على نظام أداء الجهاز الإدارى .

والقاعدة الأصولية تقول .. حيث لا سلطة .. فلا مسئولية وبالتالي أفلت كذلك الرؤساء الإداريين من تطبيق مبدأ الثواب والعقاب .. وغابت عن الإدارة فى مصر أهم عناصرها .

أما الأمر الثانى ، فهو أن الموظفين كانوا يعانون من مشاكل مالية ووظيفية عديدة ، وتدنى فى المرتبات .. يصعب معه عملاً إنقاذهم بعبء مسئولية الأداء المنتظم وقد تمت مداركة هذا الأمر كله .. وارتفعت دخول العاملين ، بفضل نظم العلاوات الاجتماعية السنوية ، وإقرار نظام الحوافز وتدابير حد أدنى له ، وحل المشاكل الوظيفية المتراكمة ، والدفع بالعاملين سنوياً إلى الدرجات الأعلى بالقضاء على مشكلة الرسوب الوظيفى .. ولا تزال محاولات إصلاح أوضاع العاملين المادية والوظيفية مستمرة سنوياً .. الأمر الذى صار معه طبيعياً أن نبدأ الآن فى جنى ثمار هذا التصحيح أو الإصلاح .. فى صورة أداء يرضى عنه المواطنون .. ويحاسب من يقصر فى واجباته بكل حزم .. ويكافأ من يؤدي عمله باجتهاد وإتقان .

ولهذا كان مشروع تعديل قانون العاملين بالدولة .. بهدف وضع مبدأ الثواب والجزاء موضع التنفيذ الفعلى ، من خلال اقتراح عدة تعديلات تحقق هذا الهدف .. ليسير جنباً إلى جنب مع النظم الجديدة فى اختيار القيادات ، تحقيقاً للانضباط فى أداء الجهاز الإدارى للدولة بالدقة والكفاءة والأمانة الواجبة .. ومنعاً لمظاهر التسبب والتراخي والإهمال فى أداء الواجب .

سؤال :

وماهى هذه السلطات ؟

جواب :

بعد إقرار هذا المشروع ، والأخذ بما تضمنه من مقترحات .. سيبكون للرئيس الإدارى الأعلى مكافأة الجدين والتميزين .. إما بمكافأة مالية يقدرها .. وإما بمنحه علاوة واحدة أو علاوتين أو ثلاث علاوات دفعة واحدة استثناء ، نظير جهوده المتميزة .. وإما ترقيته استثناء درجة أو درجتين .. الأمر الذى يمكن أن يبعث روح الابتكار والإبداع فى جسد الجهاز الإدارى .. طالما أن الأمر يسير بعدالة وإنصاف .

سؤال :

وكيف نضمن ذلك ؟

جواب :

الضمان أولاً فى حسن اختيار القيادات .. واقتناع السلطة المختصة بتقديرها .. ثم موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على تميز هذا الجهد ، واستحقاقه لهذا التشجيع .

سؤال :

وماذا عن الجزاء المقترح بمشروع القانون ؟

جواب :

تم اقتراح عدة جزاءات تتناسب مع الهدف من معالجة النسيب والإهمال والتقصير .. أقلها الخصم لمدة لا تزيد عن شهرين .. ثم نصل إلى الإحالة إلى المعاش .. أو الفصل من الخدمة .. وهى عقوبات ليست جديدة .. بل إنها كانت قائمة فى القانون منذ صدوره .. لكن تم تقوية سلطة الرئيس الإدارى فى توقيعها .. مع الإبقاء على كافة ضمانات التحقيق التى كفلها القانون للموظفين دون مساس .

وأصبح جزاء الإحالة إلى المعاش واجباً فى حالات الإهمال الجسيم التى يترتب عليها الإضرار بحياة المواطنين أو ممتلكاتهم أو تعريضها للخطر .. والاعتداء على المال العام .. أو الإضرار بمصالح الدولة المالية .. أو تعمد تعطيل التحقيقات .

سؤال :

وماهى السلطة التى توقع الجزاءات المقترحة على الموظفين ؟

جواب :

الحكمة التأديبية تستطيع أن توقع سائر الجزاءات المقترحة وفق ما تراه مناسباً فى حكمها .. ثم السلطة المختصة (الوزير - المحافظ) التى تملك بعد التحقيق توقيع جميع الجزاءات .. فيما عدا الفصل من الخدمة .. وذلك تحت رقابة القضاء بطبيعة الحال .. ثم شاغلو الوظائف العليا فقط فى حدود اختصاص كل منهم .. إما حفظ التحقيق ، أو توقيع جزاء الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوماً فى السنة ، بحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوماً .

سؤال :

ومن الذى يقوم بالتحقيق مع الموظفين وفقاً لمشروع التعديل
المقترح لأحكام القانون ؟

جواب :

لم يحدث أى تعديلات تذكر فى هذا الخصوص .. فلا يزال التحقيق مع شاغلى الوظائف
القيادية للنيابة الإدارية .. ولا يزال التحقيق مع غير شاغلى الوظائف الإدارية العليا للسلطة
المختصة .. فيما عدا الإهمال أو التقصير فى مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ
الموازنة العامة .. أو الذى يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة .

غاية الأمر ، أنه تم تنظيم ثلاثة أمور ، لا علاقة لها بالاختصاص بالتحقيق .. وهى على النحو
التالى :

أولاً : تم تبني رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع فى تحديد مفهوم الإهمال
الذى يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة .. بأنها المخالفات التى لا يكون للجهات
الإدارية وسيلة لاقتضاء حق الدولة المالى فى حالة ثبوت المخالفة .. وبالتالي إذا أودع المخالف قيمة
المخالفة المالية قبل بدء التحقيق .. أو كان لدى الجهاز الوسيطة التى يستطيع بها استيفاء حق
الدولة المالى من مستحقات العامل لديها .. فإنها لا تكون من المخالفات التى يترتب عليها ضياع
حق من الحقوق المالية للدولة .. لأنه بهذين الإجراءين لن يضيع وهذا يهدف إلى التخفيف عن
كاهل النيابة الإدارية فى تحمل عبء حقيقتات فى غالب أمرها نافهة ، ولا تستأهل هذا الإجراء ..
وتعطى للإدارة سلطة الحسم الفورى لمثل هذه المخالفات .

وهذا الإجراء تم اتخاذه نتيجة دراسات مستفيضة .. أثبتت أن هذه التحقيقات يتأخر البت
فيها بسبب توسع الجهات الإدارية واعتبارها سائر المخالفات من المخالفات التى يترتب عليها ضياع
حق مالى من حقوق الدولة .. ككسر بربريز السيارة .. أو إتلاف الفرائل .. أو ركوب سيارة دون
ترخيص .. بهدف الاستفادة من الفسحة الكبيرة فى التحقيق بسبب تراكم الأعباء على النيابة
الإدارية من قبل الجهات .

ثانياً : إعفاء من تنقرر إحالته إلى النيابة الإدارية من ممارسة مهام وظيفته طوال فترة
الوقف إلى أن ينتهى التحقيق ، مع صرف كافة مستحقاته المالية .. على أساس أن الإحالة
للنيابة الإدارية سوف تصبح بطبيعة الحال فى المخالفات الجسيمة .. وبقاء الموظف فى عمله رغم
إحالته للنيابة الإدارية ، له أثر نسئ للغاية على أداء العمل فى الإدارات ، حيث لا يلحظ العاملون
أى أثر عملى للمخالفة التى ارتكبت ، ثم تبدأ عملية المماطلة أمام النيابة الإدارية بقصد تعطيل
الإجراءات فكان لابد من الحفاظ على حقوق الموظف بصرف كامل مستحقاته ، وإعفائه من
ممارسة مهام وظيفته زجراً للآخرين ، وحثاً له على اتخاذ كافة الإجراءات للمفراغ من التحقيق .

صحيح أن النيابة الإدارية كان لها - ولم يزل - سلطة وقف العامل عن العمل ، إذا اقتضت ظروف التحقيق ذلك .. لكن ذلك لم يحدث طوال أكثر من عشرين عاماً إلا مع موظف واحد .. وأقول موظف واحد فقط ...

ثالثاً : أصبح الوقف وجوبياً .. إلى أن ينتهى التحقيق .. إذا كانت المخالفة التى وقعت من العامل قد ترتب عليها إصابة حياة المواطنين أو سلامتهم أو ممتلكاتهم أو الممتلكات العامة بالضرر .. أو تعريضها للخطر .. وهو أمر لا أظن أن أحداً يمكن أن يجادل فيه .

سؤال :

نشر بالصحف أن النيابة الإدارية اعترضت على مشروع القانون .. فلماذا كان اعتراضها ؟

جواب :

لقد تلقيت من السيد وزير العدل .. رأى النيابة الإدارية فى القانون .. ووجدته منشوراً فى عدد من الصحف ... وأبادر فأقول ، أنى استفدت كثيراً من هذا الجهد المبذول .. ولم أتردد فى النظر فيه بكل المودة والتقدير .. وأظن أننا فى الحقيقة ملتقيان .. على عكس ما قد يبدو من لهجة الحديث كما تلقيت من عدد من الوزارات بعض الملاحظات .. وكذا من عدد من المواطنين .. وقد استقبلت كل هذه الملاحظات بصدر رحب .. وأستفيد منها .. وأمعن النظر فيها .. فكلنا نهدف إلى المصلحة العامة .. التى تمثل فى مجموعها مصلحة الوطن والمواطنين .

سؤال :

قليل أن هذا القانون لا بد أن يعرض على المجلس الأعلى للهيئات القضائية ؟

جواب :

أنا شخصياً يشرفنى أن يعرض مشروع القانون على المجلس .. بل ويسعدنى أن أعرف على ملاحظاتهم عليه .. وأن أعمل بها .. فهم شيوخ القانون الأجلاء .. لا يبخون فى عملهم إلا وجه الله والوطن ... هذا على الرغم من أن معلوماتى المتواضعة .. أن قانون العاملين ذاته .. وقد صدر عام ١٩٧٨ بعد العمل بالدستور وبقوانين السلطة القضائية .. لم يعرض لا هو ولا تعديلاته .. التى كان لى شرف المساهمة بتعديلين فيها .. على المجلس الأعلى للهيئات القضائية .

إلا أننى عند رأى .. بأن أقبل أن يعرض على جميع المؤسسات .. وعلى رأسها المجلس الأعلى

سؤال :

هل هناك تعديلات أخرى تضمنتها أحكام مشروع هذا القانون ؟

جواب :

نعم .. هناك نصوص تم تعديلها لأسباب موضوعية أسفرت التجربة عن ضرورة تعديلها :

(١) تم تعديل المادة الأولى بما يسمح لرئيس الجمهورية بقرار منه .. تحديد الهيئات العامة

التي لا تسري عليها أحكام قانون العاملين .. وقد قصد بهذا التعديل .. القضاء على التعدد اللامعقول في القوانين الحاكمة للهيئات العامة .

(٢) تم تعديل " نظام تقارير كفاية أداء العاملين " .. وهي التقارير التي تعد أساساً لأعمال مبادئ الثواب والعقاب .. حيث أسفرت التجربة عن أن النظام القائم .. قد فشل فشلاً ذريعاً في وضع معايير دقيقة لقياس أداء العاملين .. ويكفى أن أقول لك .. أنه على ضوء النظام الحالي أن أكثر من ٩٩,٩٪ من موظفي الدولة يحصلون على تقارير " ممتاز " .. وهي نتيجة أقل ما يقال فيها ، أنها خاطئة ، ولا تعبر عن الواقع الذي يشهده الناس .

ونظراً لأن هذه التقارير تستخدم أساساً في الترقية بالاختيار .. وكذا في منح العلاوات التشجيعية .. وتقييم أداء الموظف .. فإن بقاء مثل هذا النظام يصبح أمراً في غاية الخطورة على انتظام الجهاز الإداري .

ولذلك تم تعديل تقارير الكفاية لتصبح .. إما " كفاء " .. وإما " غير كفاء " .. على أساس أن يكون الأداء الجيد هو المعيار للتفرقة بين الكفاء وغير الكفاء .. وقد روعي في هذا النظام الجديد لتقدير كفاية العاملين الآتي :

* تحديد عدد معين من المخالفات تؤدي حتماً إلى حصول العامل على تقدير " غير كفاء " .. إذا وقع عليه جزاء الخصم لمدة تجاوز خمسة أيام .. أو تجاوز حدود التأخير عن مواعيد العمل ضعف المدة المسموح بها للتأخير شهرياً .. أو الإهمال أو التراخي أو التسبب في إبطاء إنجاز الخدمات التي تقدم للجماهير .

* أن الرئيس الإداري عليه أن يقوم بترتيب العاملين الحاصلين على تقدير كفاء (وكذا الحاصلين على تقدير غير كفاء) بحسب جدارتهم وكفايتهم .. ويعد هذا الترتيب هو الأساس في المفاضلة عند منح العلاوات التشجيعية أو الترقية بالاختيار .. وإن عجز الرئيس الإداري عن ذلك ، يعد سبباً لمنحه هو تقدير غير كفاء ، وينقل حتماً من وظيفته الإشرافية القيادية .

* الحاصل على تقدير غير كفاء إذا كان من شاغلي الدرجات العليا ، ينقل إلى وظيفة غير قيادية بذات درجته .. أو يحال إلى لجنة مشكلة من ثلاثة أحدهم مستشار يختاره رئيس مجلس الدولة ، للنظر في منحه إجازة وفق أحكام القانون .

* أما الحاصل على تقدير غير كفاء من غير شاغلي الدرجات العليا .. فيحال إلى لجنة شئون العاملين لنقله إلى وظيفة أخرى أو منحه إجازة .. وتكون إجبارية إذا كان تقرير غير كفاء للمرة الثانية .
* وضع قواعد لنظم ومعايير تقارير الكفاية وطرق التظلم منها .

هناك أيضاً تعديل جديد .. هو إلغاء ما كان يسمى بحو الجزاء ورفع من سجلات العامل .. لأن التاريخ الوظيفي للعامل .. لا بد أن يظل مسجلاً وواضحاً في ذهن أصحاب القرار .. ولا يتصور أحد أن هذا تأييد للجزاء .. فالجزاء تم توقيعه فعلاً .. وآثاره القانونية انتهت .. إنما التاريخ الوظيفي للموظف لابد أن يكون مسجلاً بكامله .. وواضحاً بكل تفاصيله لدى صاحب القرار .. دائماً .

سؤال :

ومتى تتم الموافقة نهائياً على هذا المشروع ؟

جواباً :

فرغنا حتى الآن من إعداد المسودة الثانية للمشروع .. بناء على رأى الوزارات .. وسوف تستمر التعديلات إلى أن يعرض على مجلس الوزراء .. ثم بعد ذلك لدى موافقة مجلس الوزراء .. يرفع الأمر إلى السيد رئيس الجمهورية لاتخاذ ما يراه ملائماً .

لكننى اقتنعت فى النهاية .. بأراء تلقينتها .. أعربت عن رغبتها فى تعديل القانون من جذوره .. باعتبار أن المجتمع تجاوز الفكر الذى قامت عليه فلسفة القانون القائم برمته .. وأنه يحتاج إلى تعديل جذرى فى مواضع أخرى .. كنت أتولى معالجتها باستخدام آليات معينة .

كما وأن بحث قانون العمل فى مجلس الشعب فى الدورة القادمة .. قد يسفر عن أفكار جديدة .. أو تعديل فى بعض الأفكار الأخرى .. ولذا رأى إرجاء النظر فى هذا التعديل لينتم جملة .. وبعد صدور قانون العمل فعلاً .

وهى فكرة جيدة .. رأيتها ملائمة للغاية .

هل يمكن أن تلقى سيادتكم الضوء على دور وزارة التنمية الإدارية
في مجال التدريب الإداري ؟

جواب :

لقد أوتى الرئيس محمد حسنى مبارك اهتماماً خاصاً بالتدريب الإداري ، باعتباره من أهم
عوامل التنمية البشرية .. وانطلاقاً من ذلك التوجه ، فإن وزارة التنمية الإدارية لا تدخر جهداً في
سبيل تحقيق هذا الهدف من خلال إعداد وتنفيذ الخطة القومية للتدريب ، والدورات التدريبية
المطورة التى تعقدتها الوزارة بمختلف المستويات الإدارية .

* ويسرني في هذا المقام ، أن أعلن أن جمعية جيل المستقبل برئاسة الأستاذ جمال
مبارك .. سبق وأن تفضلت مشكورة ، بتقديم المعاونة البناءة والإيجابية إلى وزارة التنمية الإدارية ،
عن طريق الدعم المادى والأدبى من أجل تدريب عدد من القادة الشباب في بعض وزارات الدولة ، وقد
أسهم هذا الدعم والمساندة في إلحاق هؤلاء الشباب وعددهم (عشرة) ببرنامج إعداد القادة
الأوائل للشرق الأوسط ، الذى نظمته كلية الإدارة بجامعة هارفارد بالولايات المتحدة الأمريكية ،
حيث أتاحت الفرصة أمامهم للوقوف على أحدث ما تم التوصل إليه بالدول المتقدمة في مجالات
الإدارة الحديثة والعملية الإدارية وعلوم وفنون القيادة ، وذلك بهدف بناء جيل من قادة المستقبل ،
بعد انتقائهم انتقاءً جيداً من جانب السادة الوزراء المعنيين ، وبمشاركة فعالة من جمعية جيل
المستقبل والقائمين على كلية الإدارة بجامعة هارفارد ، بهدف الإسهام العملى في تكوين كوادر
قيادية ذات كفاءة عالية ، بما يتيح الفرصة أمام العناصر الشابة في مراكز الصف الثانى لبلوغ
المناصب القيادية ، وذلك من منطلق حرص الحكومة على دفع الشباب لمواقع الإدارة العليا بوزارات
الدولة ، وفى إطار ما غظى به قضايا الشباب من أولوية خاصة في الوقت الحالى ، تنفيذاً
للسياسة العامة للدولة ، ووفقاً لتوجيهات القائد والزعيم السيد الرئيس محمد حسنى مبارك .

ولقد شَرَّقت هذه الصفوة المتميزة تأهيلاً وتعليماً وتدريباً من قادة المستقبل ، بحضور
السيد الأستاذ جمال مبارك حفل تخرجها الذى أقيم بهذه المناسبة بمدينة شرم الشيخ .. وسط
إعجاب كبير وتقدير بالغ من الحاضرين والقائمين على أمر جامعة هارفارد ، لهذه الكوكبة من
شباب مصر المؤهلين لتبوء مراكز قيادية ، بما توافر لهم من استعداد علمى طيب ، ومهارات عملية
لممارسة قيادة مواقع الأعمال .

وعبّر السادة الوزراء عن نجاح الفكرة ، وأثرها في تنمية مهارات هؤلاء الشباب وتأهيلهم
للمراكز القيادية ، على نحو أسهم في رفع مستوى كفاءة الأداء ، وتطوير نظم وأساليب العمل ،
وتغيير خطط وبرامج الأداء المنفذة ، مع إحداث التأثير الإيجابى في سلوكيات الأفراد داخل
المنظمات الحكومية .. وهى خطوة بناءة على طريق تحديث الإدارة وتطوير الجهاز الإدارى للدولة .

هذا وقد وقع الاختيار فعلاً على عشرة آخرين من مختلف وزارات الدولة للالتحاق بالبرنامج التدريبي لإعداد القيادات التنفيذية الذي يبدأ في شهر يناير المقبل في كلية إدارة الأعمال بجامعة هارفارد ، وذلك بعد أن تم اختيارهم بكل دقة ، واستوفوا بالفعل كافة مقومات النجاح .. وقد تم اللقاء الجماعي بهم مع السيد الأستاذ جمال مبارك قبل سفرهم فعلاً .

ومن جهة أخرى ، تقوم الوزارة بتصميم وتنفيذ برامج تدريبية للعاملين بالجهاز الإداري للدولة ، وللموفدين من دول قارتى آسيا وأفريقيا .. ويقوم بإلقاء المحاضرات على المتدربين في هذه البرامج كبار رجال الدولة ، وصفوة من أساتذة الجامعات ، ونخبة من المدربين الأكفاء الذين يتم انتقاؤهم بعناية شديدة ووفقاً لمعايير بالغة الدقة ، بهدف تفعيل دور هذه البرامج في تطوير أداء المتدربين إلى أفضل مستوى ثقافى ومهارى .. وفى هذا الخصوص ، قامت الوزارة خلال هذا العام بتنفيذ البرامج التالية :

* تم تدريب عدد (١٩٧٨) من المرشحين لشغل الوظائف القيادية العليا بالجهاز الإداري للدولة (مدير عام / العالية / الممتازة) .

* تم تدريب عدد (١٢٨٠) متدرباً من خلال ٢٥ برنامج للإدارة الوسطى والتخصصية .

* تم تدريب عدد (١٧٠٧) متدرباً من خلال ٨ برامج للإدارة النمطية .

* كما تم تدريب عدد (٦٨٩) متدرباً من خلال ١٦ برنامج حاسب آلى .

وبذلك يكون إجمالى من تم تدريبهم هذا العام بمركز إعداد القادة للمقطاع الحكومى (٥٦٤٥) متدرباً .

* كما تم تنفيذ برنامجين لوزارة الخارجية لعدد (٣٠) متدرباً من دول آسيا (دول الكومنولث المستقلة حديثاً) ، وبرنامج للهيئة العامة للاستثمار لعدد (٧٢) متدرباً من العاملين بمكاتب الهيئة بالمحافظات ، وبرنامجين لعدد (٧٠) متدرباً للعاملين بمكاتب الإعلام الداخلى بالهيئة العامة للاستعلامات .. كما تم تنفيذ العديد من البرامج بناء على احتياجات الجهات ووصل عدد المتدربين إلى (٢٥٧) متدرباً .

* أيضاً تم تدريب عدد (١٣) من جمهورية السودان ، وعدد (٢) من سلطنة عمان .

* هذا بالإضافة إلى إشراف الوزارة على تدريب أوائل الخريجين لعام ٢٠٠٠ ، حيث تم تدريب عدد (٣٨٣٢) متدرباً من الذين تم توزيعهم على المحافظات ومدينة الأقصر .

سؤال :

هل تم تطوير للبرامج التدريبية أو المادة العلمية والتدريبية
بالوزارة ؟

جواب :

نعم ، فقد تم إعداد برنامج للتدريب المتميز للمرشحين لشغل الوظائف القيادية العليا بالجهاز الإدارى للدولة ، بهدف خلق جيل جديد من القيادات الإدارية يصلح لتولى أعباء القيادة فى هذه المرحلة الهامة من تاريخ الوطن ، ومسايرة للتوجهات العالمية الحديثة .. ويحتوى هذا البرنامج على المحاور التالية :

* محور الإدارة .

* محور القيادة .

* محور الإصلاح والتطوير الإدارى .

* محور السياسات الاقتصادية والمالية .

* محور الإطار القانونى للعملية الإدارية .

* محور تكنولوجيا المعلومات الإدارية .

هذا بالإضافة إلى : تدريس اللغة الأجنبية ، وعلوم الحاسب والإنترنت .

وقد روعى عند تصميم هذا البرنامج بهذا الشكل المتكامل ، دراسة ما وصلت إليه الدول المتقدمة فى هذا المجال ، وعلى الأخص الولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا .. وهذا البرنامج بهذه الصياغة يحدث طفرة كمية ونوعية فى مناهج التدريب وبرامجه ، مع الأخذ فى الاعتبار أن التحديث والتطوير هما عمل مستمر ودائب لا يقبل التوقف .

كما تم تطوير العديد من البرامج التدريبية الأخرى والمخصصة للوظائف الإشرافية والتنفيذية ، إما بدمج بعضها مع تطوير المحتوى العلمى لها (برنامج المهارات الإشرافية) ، واستحداث برامج جديدة مثل (برنامج تنمية المهارات الإشرافية للوظائف المكتبية والفنية ، وبرنامج المكتبات) .. مع التوسع فى الندوات والحلقات النقاشية ، واستحداث برامج تلبي احتياجات الجهاز الإدارى للدولة مثل (الأسلوب العلمى لإعداد وكتابة التقارير / بناء وإدارة فريق العمل) .. أيضاً تم تطوير نظم تقييم المتدربين فى البرنامج .

سؤال :

ومن الذى يتولى عملية التدريب بالوزارة ؟

جواب :

يتم التدريب بمركز إعداد القادة للقطاع الحكومى من خلال مجموعة من الكفاءات

التميزة .. محددين بالاسم فى دليل للمدربين الذين لا يجوز الاستعانة فى العملية التدريبية إلا بهم .. حيث يبلغ عددهم (٥٩٦) مدرباً من الشخصيات العامة (السادة الوزراء / رؤساء الهيئات القضائية والأجهزة المستقلة والبنوك / أساتذة الجامعات / ذوى الخبرة من كبار العاملين بالدولة) .

كما يتم تنفيذ برنامج لإعداد المدربين سنوياً لعدد (٣٥) مدرباً ، وذلك بعد إجراء مقابلات مع المرشحين ، لاختيار أفضل العناصر وتقييمها ، ويتم الاستعانة فى تنفيذ هذا البرنامج بأساتذة الإدارة بالجامعة ، وكذلك أساتذة التربية والطب النفسى .

كما يتم التوسع فى الندوات واللقاءات فى الموضوعات القومية ، حيث تم تنفيذ الندوات فى المجالات التالية :

- * الإصلاح الإدارى وخدمات المواطنين .
- * التخطيط الاستراتيجى .
- * الأمن القومى .
- * الأمن الإعلامى .
- * الرقابة الإدارية .
- * الثقافة القانونية (النيابة الإدارية / مجلس الدولة / قضايا الدولة / الكسب غير المشروع) .
- * صحة المديرين .
- * سياسات القوى العاملة والتدريب .
- * الشخصية والسلوك .
- * دور المرأة فى الإدارة العامة .
- * أحدث المتغيرات الاقتصادية والسياسية فى العالم .
- * أخلاقيات الوظيفة العامة .
- * التذوق الفنى .
- * دور الوزارات فى التطوير الإدارى (السادة الوزراء المعنيين) .
- * التجارب الإدارية الناجحة فى الخارج .
- * نشاطات البورصة وسوق المال والبنوك .
- * نظام الإدارة المحلية .

* النظام العالمى الجديد .

* القرار الإدارى .

* الثقافة المالية والضريبية فى مجال الضرائب العامة والضرائب على المبيعات .

* الموازنة العامة للدولة .

* سياسات الاستثمار والمشروعات الصغيرة .

سؤال :

ما هو دور الوزارة بالنسبة لتدريب العاملين على مستوى الدولة ؟

جواب :

تتولى الإدارة المركزية للتدريب بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة مراجعة سياسات وخطط تدريب العاملين بالمستويات الوظيفية المختلفة بالدولة ، وتقدير الاعتمادات ، وحصر الاحتياجات والإمكانات التدريبية ، ومتابعة وتقييم العملية التدريبية ، وإعداد مشروع الكتاب الدورى السنوى بشأن قواعد صرف اعتمادات التدريب المدرجة بموازنة العام التدريبى ، وقواعد إعداد مشروعات الخطط التدريبية بوحدات الدولة المختلفة ، وتعمم على سائر وحدات الجهاز الإدارى للدولة بعد اعتمادها منا .

وقد بلغ عدد المتدربين على مستوى وحدات القطاع الحكومى والإدارة المحلية خلال العام التدريبى ٢٠٠٢/٢٠٠١ عدد (٤٣٥٧١٥) متدرباً ، بواقع (٣١٧٠٦٥) ذكراً ، و (١١٨٦٥٠) أنثى .

كما بلغ إجمالى الاعتمادات المخصصة للتدريب بالإضافة إلى التقرير سواء من الوفورات أو الاعتماد الإجمالى مبلغ (٣٢ ٥٦٧ ٠٣٣) جنيه ، بواقع (١٨ ٧٩٢ ١٢٩) جنيه باب أول ، (١٣ ٧٧٤ ٩٠٤) جنيه باب ثان .

وبلغ عدد المدربين على مستوى مديريات التنظيم والإدارة عدد (٢١٨٨) مدرب فى كافة التخصصات .

وبلغت عدد موافقات الصرف التى تمت الموافقة عليها خلال العام التدريبى ٢٠٠٢/٢٠٠١ عدد (٧٨٨) موافقة صرف بمختلف وحدات القطاع الحكومى والإدارة المحلية .

كما بلغ عدد مشروعات الخطط للعام التدريبى ٢٠٠٣/٢٠٠٢ والتى تم مراجعتها حتى الآن (٣٢٥) خطة لمختلف وحدات القطاع الحكومى والإدارة المحلية .

سؤال :

لنسنا من تصريحاتكم دائماً ، اهتمامكم البالغ بإنشاء قواعد بيانات بوزارة التنمية الإدارية لخدمة ودعم اتخاذ القرار الإدارى فى

الدولة .. فما هي قواعد البيانات التى تم إعدادها بالوزارة ؟

جواب :

أولت وزارة التنمية الإدارية اهتماماً بالغاً بتكنولوجيا المعلومات ، خدمة ترشيد ودعم قرارات الإدارة .. فأعدت قواعد البيانات والمعلومات التى تغطى كافة المجالات المرتبطة باختصاصات الوزارة ، وتدور جميعها حول تنفيذ برنامج الإصلاح الإدارى .. وأهم قواعد البيانات التى أعدتها الوزارة هي :

١ - قاعدة بيانات الوحدات الإدارية للجهاز الإدارى :

وتشتمل هذه القاعدة على البيانات والمعلومات عن وحدات الجهاز الإدارى من (وزارات / مصالح / هيئات عامة خدمية ، واقتصادية / أجهزة ذات موازنات مستقلة / وحدات الإدارة المحلية)

كما تتضمن هذه القاعدة : مسميات الوحدات الإدارية ، وأعدادها ، وتوزيعها على القطاعات المختصة ، ومصنفة وفقاً للتشكيل الوزارى ، ووفقاً للتبعيات التنظيمية لكل قطاع من القطاعات الرئيسية .

٢ - قاعدة بيانات الهياكل التنظيمية :

وتشتمل هذه القاعدة على الخرائط التنظيمية ، التى توضح الهياكل المعتمدة من السلطة المختصة لكل وحدة إدارية ، وفقاً لآخر وضع ، وتحتوى الهياكل التنظيمية على التقسيمات التنظيمية الرئيسية والفرعية حتى أدنى تقسيم تنظيمى ، موزعة على (القطاعات / الإدارات المركزية / الإدارات العامة / الإدارات / الأقسام) .. مع بيان التبعيات التنظيمية للتقسيمات الرئيسية والفرعية ، وكذا التقسيمات التنظيمية الرئيسية التنفيذية ، والاستشارية ، والمعاونة .

٣ - قاعدة بيانات الوظائف والموظفين :

وتشتمل هذه القاعدة على أعداد الوظائف المعتمدة والممولة بموازنة كل وحدة إدارية .. المشغولة منها وال شاغرة .. ومسمياتها الوظيفية ، ودرجاتها المالية ، والمجموعات النوعية التى تندرج تحتها ، وعلى مستوى جميع نوعيات الوظائف القيادية والإشرافية والتنفيذية (التكرارية والمتكررة) ، وبمختلف المجموعات النوعية .

وتصنيف الوظائف المشغولة من حيث (مشغولة بصفة أصلية / مشغولة بصفة شخصية / قائمون بالعمل / منتدبون / معارون / مجندون / إجازات خاصة بدون مرتب) .. مع تصنيف الوظائف المشغولة وفقاً للنوع (ذكر / أنثى) .

وتعبر جملة أعداد درجات الوظائف المعتمدة والممولة .. المشغولة والخالية .. عن أعداد

الوظائف بالجهاز الإدارى للدولة .

كما تعبر أعداد درجات الوظائف المشغولة فقط عن جملة أعداد الموظفين .

٤ - قاعدة بيانات قيادات الدولة (المناصب العامة) :

وتشتمل هذه القاعدة على بيانات بأسماء ودرجات شاغلى المناصب العامة من درجة وزير فأعلى ، ورؤساء الأجهزة والوحدات الإدارية ، والهيئات الحكومية ، ورؤساء البنوك والشركات ، وأعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى ، وكذا أعضاء مجلسى الشعب والشورى .

٥ - قاعدة بيانات الوظائف القيادية :

وتشتمل هذه القاعدة على أعداد وأسماء شاغلى الوظائف القيادية بمستويات الإدارة العليا الثلاث (الممتازة / العالية / مدير عام إدارة عامة) وما فى مستواها .. مصنفة وفقاً للنوع (ذكر / أنثى) .. مع تحديد المؤهلات الدراسية لشاغل الوظيفة ، وتاريخ شغل الوظيفة ، وتاريخ التعيين أو التجديد فى الوظيفة القيادية .. فضلاً عن تاريخ الميلاد ، والعمر ، ورقم القرار الصادر بالتعيين ، وتاريخ الإحالة للمعاش .

٦ - قاعدة بيانات الخبراء الوطنيين :

تشتمل هذه القاعدة على أعداد الخبراء الوطنيين فوق سن الستين ، وأقل من سن الستين .. الذين يتم الاستعانة بهم . وتوظيفهم بكفاءة شاملة .. وتضم القاعدة البيانات الكاملة عن الخبراء الوطنيين (تعاقد لأول مرة / تجديد تعاقد) من حيث : الاسم / السن / تاريخ الميلاد / تاريخ بداية التعاقد / تاريخ انتهاء التعاقد / عدد مرات التجديد / قيمة المكافأة الشاملة المقررة / الجهة / طبيعة المهمة / أداة الموافقة على التعيين أو تجديد التعيين / المصرف المالى للخصم عليه بتكاليف التعاقد .

٧ - قاعدة بيانات العمالة المؤقتة :

تضم هذه القاعدة البيانات الخاصة بالعمالة المؤقتة ، من يتم توظيفهم بنظام التعاقد بالوحدات الإدارية المختلفة .. مع تحديد (الاسم / جهة العمل / طبيعة المهام / تاريخ بداية التعاقد / تاريخ الميلاد / السن / عدد مرات التجديد / أداة الموافقة على التعاقد أو التجديد / قيمة المكافأة المقررة) .

٨ - قاعدة بيانات الخدمات الجماهيرية :

تشتمل هذه القاعدة على البيانات والمعلومات عن الخدمات الحكومية المطورة .. متضمنة أنواع الخدمات / توزيع الخدمات على القطاعات / الجهة التى تؤدى الخدمة / نماذج تقديم الخدمات ومحتوياتها (المستندات والأوراق المطلوبة لأداء الخدمة / الرسوم المقررة / التوقيتات الزمنية المحددة لأداء الخدمة / الجهة التى يتقدم إليها المواطن فى حالة وجود شكوى) .. فضلاً عن رقم وتاريخ القرار الصادر بتطوير الخدمة .

كما تتوافر هذه القاعدة حالياً على شبكة الإنترنت ، والخدمة الصوتية (تليفون / فاكس) .

٩- قاعدة بيانات الخدمة المدنية :

تشتمل هذه القاعدة على البيانات والمعلومات الخاصة بالقواعد القانونية المعمول بها في شأن الوظيفة العامة .. موثقة في " دليل شؤون الخدمة المدنية " .. وهو يحتوى على المبادئ المستقرة المعمول بها في كافة مجالات شؤون التوظيف ، والتي تقدم حلولاً للمشكلات الوظيفية ، والإجابة على التساؤلات والاستفسارات الخاصة بشؤون المعاملة الوظيفية بكافة جوانبها .

كما تشتمل القاعدة على القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ولائحته التنفيذية ، والقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف المدنية القيادية ولائحته التنفيذية ، والقرارات الجمهورية وقرارات رئيس مجلس الوزراء التي تنظم بعض أوضاع شؤون الخدمة المدنية ، والتأشيرات العامة المرافقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة ، والقرارات والكتب الدورية الصادرة عن وزارة التنمية الإدارية .. فضلاً عن فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة .

١٠- قاعدة بيانات التدريب الإداري :

وتشتمل هذه القاعدة على البيانات والمعلومات عن :

- * مراكز التدريب على مستوى الدولة ، وأماكن تواجدها ، وسعتها التدريبية ، وبرامج التدريب المنفذة ، والتجهيزات التدريبية .
 - * البرامج التدريبية .. مع إيضاح (الهدف / شروط الالتحاق / مدة البرنامج / المحتوى العلمي) .
 - * بيانات المدربين .. وتشمل (الاسم / التأهيل العلمي / جهة العمل / الخبرات التدريبية / موضوعات التدريب) .
 - * بيانات المتدربين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية ، والذين تم تدريبهم ببرامج الإدارة العليا / التخصصية / النمطية / الحاسب الآلى) .
 - * الموضوعات التدريبية والمحتوى العلمي لبرنامج التدريب المتميز للقيادات الإدارية بالدولة .
- كما يتوافر لدى وزارة التنمية الإدارية عدداً من قواعد البيانات والمعلومات الأخرى ومنها :

- (١) قاعدة بيانات الاستثمارات بالباب الثالث لكل وحدة إدارية .
- (٢) قاعدة بيانات أوائل الخريجين ، والذين يتم توظيفهم من قبل وزارة التنمية الإدارية ، بواقع عشرين من أوائل كل كلية جامعية .
- (٣) قاعدة بيانات نقل العاملين بين المحافظات المختلفة .

(٤) قاعدة بيانات تعيين ١٧٠,٠٠٠ وظيفة على مستوى محافظات الجمهورية اعتباراً من

٢٠٠٢/٥/١ .

(٥) قاعدة بيانات قيادات المستقبل ، والذين يتم تدريبهم دورياً بالتنسيق مع جامعة

هارفارد بالولايات المتحدة الأمريكية .

سؤال :

وهل يتم نشر هذه المعلومات ؟

جواب :

يتم موافاة الوحدات الإدارية بنسخ من هذه القواعد في حالة وجود ارتباط وثيق بين أهداف الوحدة الإدارية ومحتويات ومخرجات قاعدة البيانات محل الدراسة .

كما يتم موافاة الجهات ذات العلاقة بنسخ من هذه القواعد .. خاصة الجهاز المركزي

للتعبئة العامة والإحصاء .

ويتم إتاحة البيانات والمعلومات المتوافرة بوزارة التنمية الإدارية للباحثين والدارسين

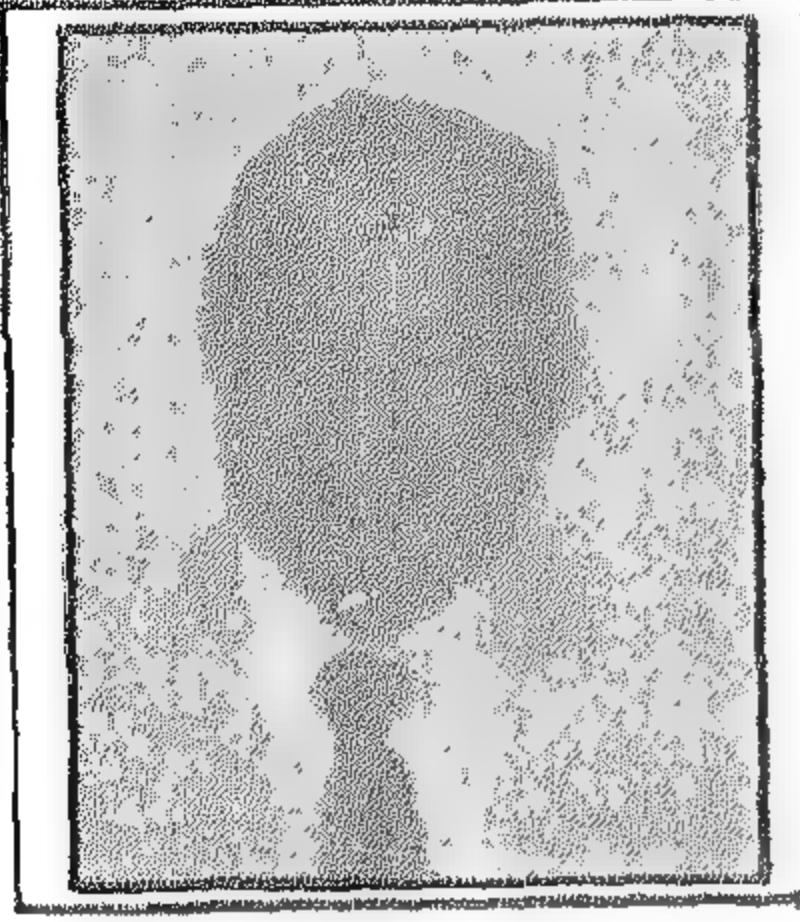
بالدراسات العليا بالجامعات المختلفة لنيل درجتى الماجستير والدكتوراه .

وتقوم الوزارة حالياً بدراسة إصدار نشرة دورية ، تتضمن أهم المؤشرات الإحصائية والبيانات

والمعلومات .. فضلاً عن أنه سوف يتم فى المستقبل تضمين هذه البيانات تحت ” باب أخبار

تكمك ” على موقع وزارة التنمية الإدارية بشبكة الإنترنت www.edara.gov.eg .

الشركة القابضة للصناعات الغذائية



المهندس / عادل الشهاوى

رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة للصناعات الغذائية

الصناعات الغذائية عديدة ومتشعبة كما أنها ترتبط بقطاعات وصناعات أخرى تغذيها وتتكامل معها كقطاعات الزراعة والتموين والتجارة الداخلية التي تعمل على توفير احتياجات المصانع من الخامات الأساسية المحلية والمستوردة .. حيث تعتبر الصناعات الغذائية إحدى الصناعات التحويلية التي تقوم على تحويل الخامات الزراعية إلى سلع صناعية وإعدادها بالصورة الصالحة للاستهلاك وفقا لمواصفات قياسية من حيث الجودة والصحة .

ومهما كانت المعايير التي يقاس بها نمو الصناعات الغذائية المختلفة فإن الصناعات الغذائية تأتي دائما في المقدمة حيث تعتبر حجر الزاوية في تحقيق سياسة الأمن الغذائي للبلاد لما تحققه من وفرة في الإنتاج واستقرار لأسعار السلع الغذائية الصناعية في الأسواق المحلية وماتساهم به من نصيب وافر في سرعة النمو الاقتصادي الذي يعد أمرا حيويا وجوهريا لأي استراتيجية من أجل مصالح الجماهير وتوفير احتياجاتها من الغذاء . ونظرا لتعدد أوجه النشاط بالشركات التابعة للشركة التي تنهض بمسئولية إنتاج الصناعات الغذائية المتنوعة والمتعددة والتي تزيد على أربعين منتجا أساسيا وحوالى ١٠٠ (مائة) منتج ثانوى .

والتي يمكن تقسيمها على أساس مجال النشاط الصناعى لكل شركة من داخل القطاع إلى :

- صناعة السكر والصناعات التكاملية
- صناعة الزيوت والصابون والأعلاف والمنظفات
- صناعة المعلبات والمجمدات
- صناعة الحلوى والبسكويت والشيكولاته
- صناعة النشا والجلوكوز والخميرة
- صناعة الألبان ومنتجاتها
- صناعة طحين الدقيق ومخبوزاته
- صناعة ضرب الأرز

بالإضافة إلى

- مركز تطوير الأغذية
- محطة استقبال الزيوت والشحوم
- مركز تدريب الطحن
- مركز تدريب تكنولوجيا الخبز

ورغبة في تحقيق الأهداف المطلوبة تقوم الشركة القابضة للصناعات الغذائية بمعاونة ومساندة الشركات التابعة لها في مواجهة العديد من المشاكل وذلك في التواحي الاقتصادية المالية - الفنية - الإدارية والتسويقية لمواجهة العوامل والمتغيرات المحلية والدولية ، بالإضافة إلى مهام تقييم الشركات وإعدادها للبيع وفقا لبرنامج الخصخصة .
وتبعا لمقتضيات المرحلة الاقتصادية التي تمر بها البلاد وتحقيقا لما ستهدفه الدولة من ترشيد الإنفاق وزيادة الإنتاج والوصول بالعائد الاقتصادي إلى المستهدف فقد اتخذت الشركة العديد من السياسات والإجراءات لتحقيق الهدف المنشود مع تقويم المسار الاقتصادي للشركات التابعة .

الهيئة العامة للأرصاد الجوية وخدماتها لقطاعات الدولة



ثانياً، خدمات الأرصاد الجوية للملاحة البحرية - من خلال مراكز التنبؤات والمحطات البحرية التي يصل عددها إلى ٨ محطات وذلك لتوفير وتبادل معلومات الأرصاد الخاصة بمجال الملاحظة البحرية لتأمين سلامة السفن في عرض البحر والإبحار والرسو من الموانئ.

ثالثاً، خدمات الأرصاد الجوية للشئون الزراعية - حيث يتم لياح بعض العناصر ذات التأثير على الإنتاجية الزراعية بالإضافة إلى عمل تدرى زراعى لثلاث شهور ويوزع هذا التقرير على جميع مراكز البحوث الزراعية وكنيات الزراعة والمعاهد وذلك بالتعاون مع مراكز البحوث الزراعية - وزارة الزراعة.

رابعاً، خدمات الأرصاد الجوية لدراسة تلوث البيئة - حيث يتم لياح تلوث الهواء لتحديد مستوى التلوث الطبيعي في الغلاف الجوي والتنبؤ بحركة الملوثات.

خامساً، خدمات الأرصاد الجوية في مجالات عديدة أخرى مثل، لياحات الإشعاع الشمسى - خدمات الأرصاد الجوية للسياحة - خدمات الأرصاد الجوية للإنشاءات والتخطيط العمرانى.

سادساً، خدمات الأرصاد في مجال البحث العلمى - حيث قامت الهيئة بتطوير النموذج العددى للتنبؤات الجوية وتستخدم حالياً إمكانات الحاسب العلمى وحاسب الاتصالات لإصدار خرائط الطقس المختلفة.

سابعاً، خدمات الأرصاد في مجال تكنولوجيا المعلومات - وذلك من خلال الإدارة العامة لمركز المعلومات حيث يتم تحليل البيانات وعمل دراسات إحصائية يتم الإعتماد عليها في اتخاذ القرارات. وإصدار المجلات العلمية والبحثية وتبادل المطبوعات والبحوث مع الهيئات العلمية المتخصصة.

ثامناً، خدمات الأرصاد في مجال التدريب - وذلك من خلال المركز الإقليمي للتدريب الذى يتبع المنظمة العالمية للأرصاد الجوية ومن خلال الأنشطة التدريبية يتم إعداد وتدريب الكوادر البشرية فنياً وعلمياً لتقيام بكافة أعمال الرصد الجوى والتنبؤ وأعمال المناخ وصيانة أجهزة الرصد وإجراء البحوث التطبيقية في مجالات الأرصاد المختلفة وغيرها على المستوى المحلى والدول العربية والإفريقية وقد جاء ترتيب هذا

تتمثل أنشطة الهيئة العامة للأرصاد الجوية المصرية في مراقبة التغيرات التي تحدث في الغلاف الجوى والتنبؤ بتلك التغيرات المستقبلية وتوفير التقارير الجوية ومعايرة وصيانة الأجهزة والمعدات العلمية المستخدمة في مجال الأرصاد الجوية والمشاركة في البحوث العلمية المتعلقة بالغلاف الجوى.

ويتم رصد التغيرات الجوية عن طريق شبكة رصد جوى موزعة على مختلف أنحاء الجمهورية تشمل،

★ محطات رصد سطحية يصل عددها إلى (١٠٠) محطة سطحية ومحطات علوية يصل عددها إلى (٤) محطات.

★ محطات أرصاد زراعية يصل عددها إلى (٩) محطات رصد لتقديم خدمات وتسهيلات للأرصاد والمخاض الزراعية منذ عام ١٩٥٥.

★ محطات أوزون يصل عددها إلى (١) محطات لقياس كمية الأوزون في طبقات الجو العليا يومياً وبصفة منتظمة منذ عام ١٩٨٦.

★ محطات تلوث يصل عددها إلى (١) محطات لقياس تلوث الهواء في الغلاف الجوى.

والجدير بالذكر أن العديد من هذه المحطات تعمل بطريقة آلية ومجهزة بحراسب وتقوم الاتصالات متقدمة حيث يصل عددها إلى (٢٧) محطة أوتوماتيكية.

كما يتم استخدام نظم استقبال أرضية للامار الصناعية لغرض رفع دقة التنبؤات الصادرة عن الهيئة من خلال عدة إدارات بالهيئة مثل مركز التحليل الرئيسى - البحث العلمى - التدريب - الأجهزة والمعامل - الشئون الدولية - الحاسب الآلى - المعلومات - تنبؤات الطيران - القوات المسلحة من أهمها،

أولاً، خدمات الأرصاد الجوية للطيران - سواء كانت مدنياً أو عسكرياً من خلال مراكز التنبؤات الجوية ومحطات الأرصاد الملحقة بالمطارات المرتبطة بشبكة معلومات عالمية لتوفير تبادل معلومات الأرصاد الخاصة بمجال الطيران. (يصل عددها إلى ٥١ محطة محلية).

الهيئة العامة للأرصاد الجوية وخدماتها لقطاعات الدولة

٦ - التعاون مع مرفق الأرصاد الفرنسي حيث تم حصول الهيئة على نظام RETIM والذي يتم من خلاله الحصول على التنبؤات الجوية لمنطقة أوروبا وشمال إفريقيا وحوض المتوسط .

٧ - التعاون مع وكالة الطاقة الذرية الدولية في فيينا (انمسا) لإنشاء مشروع بحثي لتبادل البيانات والمعلومات التي تقدم الوكالة والهيئة .

٨ - التعاون مع المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم لاصدار الاطلس الخاصة بالأرصاد الجوية لاطلس الرياح والاطلس الاشعاع الشمسي .

٩ - تم توقيع اتفاقية تعاون بين الهيئة والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية لمشروع تنمية الامطار بمنطقة البحر الابيض المتوسط ، وجنوب شرق أوروبا والشرق الاوسط بهدف المساهمة في استراتيجية زيادة الموارد المائية من خلال تحسين الطرقات وبناء الكوادر العلمية ويقدم الاتحاد الأوروبي تمويل هذا المشروع حيث سيتم الحصول على دعم مالي وقس من الاتحاد لإنشاء شبكة من محطات القياس الحديثة وقاعدة بيانات لهذه هذه المشروع .

١٠ - والهيئة بعد توقيع مذكرة تفاهم مع بعض الدول العربية مثل الكويت والامارات وقطر لتطبيق خطة خبراء الهيئة للعمل بهذه الدول وتدريب الكوادر الفنية من الدول العربية بمركز القاهرة الاقليمي للتدريب التابع للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية .

١١ - يتم التنسيق بين الهيئة ومرفق الأرصاد الجوية العربية من خلال اللجنة العربية الدائمة للأرصاد الجوية بجامعة الدول العربية والجانبا العربية وطرق عملها في إطار المصالح المشتركة والمناخ المتغيرة .

ابروتوكولات

بمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للأرصاد الجوية يمر الهيئة العامة للأرصاد الجوية أن تمنح تخفيضا لمره ٦٥٠ من قيمة كتب الاطلس المخطى وذلك طوال الفترة من ٢٠٠٢ حتى نهاية يونيو ٢٠٠٣ والذي أعد بالهيئة طبقا لاهدت الطرق المتبعة دوليا وحسب احدث الاساليب العلمية والتقنيات الفنية المستخدمة ووفقا لمعايير البيانات للمنظمة للمعلومات بالهيئة ويتضمن الاطلس طرائق بحث انواع مختلفة من المعادلات لتوزيعات بعض عناصر الطقس (الضغط والرطوبة والرطوبة والرياح والطقس) وكذا سطوع الشمس وقيم اشعاع الية الشمسية ومنحنيات تغير الكمية الكلية وتوزيع الاوزون .

والهيئة يسعدنا ان تشارك بادرور الطفال في التسمية الاقتصادية والاجتماعية باصدار هذا المطبوع ليكون له دورا فعال في تنمية خطط ومشروعات الدولة على اسس علمي سليم .

ويتولى الاطلس للراحيين في شراله في تلك الفترة بسعر النسبة ١٥ جنيه بدلا من ٢٠٠ جنيه ويطلب من المخر الرئيسي للهيئة في الهيئة العامة - كوبري الية القاهرة .

من به - ١١٧٨١ - ٥ / ١٦٨١٩٨٥٧ / ١٢٠٢١٠٥ / ١٨٢٠١٥ -

١٨٢٠٠٦٠ - ١٨٢٣٣٦٥٢ / ٢٠٢١ / ابريل / اطلال مصر .

المركز الإقليمي الأول على مستوى العالم في عامي ١٩٩٩ ، ٢٠٠٠ .
تسعى في مجال التعاون بين الهيئة والجهات الحكومية .
يتم التعاون العلمي والفني مع الهيئات التالية ،

- هيئة السد العالي وحزالي أسوان - وزارة الاشغال العامة والموارد المائية .

- هيئة تنمية واستخدام الطاقة الجديدة - وزارة الزراعة - هيئة انكهرباء - وزارة البيئة - وزارة الدفاع - مركز معلومات مجلس الوزراء

المحافظات المختلفة لجمهورية .

كما تعمل الهيئة ممثلة في خبراءها في وضع الاطلس العربية التالية ،

الاطلس العربي للمناخ - الاطلس العربي للرياح - الاطلس العربي للاشعاع الشمسي

التعاون بين الهيئة العامة للأرصاد الجوية وبين المنظمة العالمية للأرصاد الجوية WMO وذلك من خلال توفير منح لتدريب المتخصصين من الدول العربية والاسيوية والاوربية . وحضور مؤتمرات واجتماعات دولية وحلقات عمل وندوات ورحلات استكشافية تحت إشراف المنظمة WMO والمنظمة العامة للطيران المدني ICAO .

من ضمن أنشطة الهيئة العامة للأرصاد الجوية عمل بروتوكولات واتفاقيات ومذكرات تفاهم بين الدولة الأجنبية والدول العربية وهي كالتالي ،

١ - تعاون بين وكالة الفضاء الاوربية والاطلس الصناعية بألمانيا والهيئة لاصدار محطة MDD بالبيانات التي تساعد على رفع مستوى التنبؤات .

٢ - يوجد تعاون مع مركز الطبيعة النظرية بإيطاليا في مجال التكنولوجيا المتقدمة ويتم إيلاء الباحثين الشططين منهم إلى إيطاليا للإطلاع على أحدث الاطلس والتكنولوجيا وتنفيذ بعض المشروعات العلمية بالمركز والمشاركة في بعض حلقات العمل والاجتماعات التي تعقد بالمركز .

٣ - يوجد تعاون بين المعمل الدولي للطقس والعلوم ICSC والهيئة حيث تم إنشاء مركز القاهرة للتنبؤات العددية لسمالات العربة لطقس ويتم في هذا المركز تدريب الكوادر الفنية من المصريين والدول العربية والافريقية على أحدث اصلاخ للتنبؤات العددية لطقس .

٤ - تم توقيع مذكرة تفاهم بين مصر وفرنسا لتنشيط التعاون في مجال البحوث المتعلقة بتغيرات الغلاف الجوي وتشمل هذه البحوث اصملاخ طيلة الاوزون والتغير المخطى بهما .

٥ - تم توقيع بروتوكول تعاون سنة ١٩٩٦ بين مصر والصين تم بمقتضاه تدريب الكوادر الفنية بالهيئة بالصين على استخدام الوسائل الحديثة لمعطيات استهلاك صوم ومعلومات الأرصاد الجوية من الايام المتغيرة .

وندوة حول المرأة الريفية ودورها فى التنمية

إعداد : منى زكريا عبد الخالق



- المنتدى، يشيد بجهود السيدة سوزان مبارك من أجل تنمية المرأة الريفية.
- د. سعد نصار، تخصيص استثمارات إضافية لتنمية القرى.
- د. فرخندة حسن، مشاركة نسائية غير مسبوقة فى المجالس الشعبية والتنظيمات السياسية.
- روحية حولت صخور أسوان إلى جنة خضراء.
- الفلاحة المصرية تفوقت على تكنولوجيا الغذاء.
- نوال ضربت احتكار التجار وسهیر تعلمت الرى والوقاية.
- رؤية جديدة لتنمية المرأة الريفية تنطلق من اليوم.

بسم الله الرحمن الرحيم

□ فى إطار احتفالات مصر باليوم العالمى للمرأة الريفية، عقدت تحت رعاية السيدة الفاضلة/ سوزان مبارك قرينة رئيس الجمهورية ورئيس المجلس القومى للمرأة المنتدى الفكرى تحت عنوان «المرأة الريفية ودورها فى التنمية» وذلك يوم الاثنين الموافق ٢١/١٠/٢٠٠٢ بقرية جرفس بمركز سنورس بمحافظة الفيوم.

□ تولى المجلس القومى للمرأة تنظيم المنتدى بالتنسيق مع وزارات الزراعة والشئون الاجتماعية والتنمية المحلية، وقد أقيم على هامش المنتدى معرض منتجات المرأة الريفية والذي يعكس بشكل واضح الدور البارز للسيدات الريفيات فى التنمية المحلية.

ومن جانب آخر فقد شهد المنتدى نماذج ناجحة من النساء الريفيات استطعن قهر الظروف الصعبة وتحدين الطبيعة وتحولن بالعزم والتصميم وقوة الإرادة إلى قوى منتجة وفاعلة فى المجتمع الريفى.

□ افتتح أعمال الندوة الأستاذ الدكتور/ سعد نصار محافظ الفيوم حيث ألقى سيادته كلمة توجه فيها بالشكر للسيدة/ سوزان مبارك قرينة السيد الرئيس وذلك لاختيارها محافظة الفيوم لتكون مقراً لهذا المنتدى ولاهتمامها بدمج المرأة فى خطط التنمية الشاملة.

□ كما أوضح سيادته: أن سكان الريف المصرى يمثلون ٥٧٪ من سكان مصر، وأن أكثرهم من الإناث. وأن محافظة الفيوم يبلغ تعداد السكان فيها ١٨ مليون نسمة ولا يزيد الحضر منهم على نصف مليون نسمة، أما نسبة الإناث فتصل إلى نحو مليون. وأشار إلى المشروعات المختلفة التى تخدم المرأة فى الفيوم والتى تتم بالتعاون بين المجلس القومى للمرأة والوزارات

المهتمة بتنمية المرأة ومنها مشروع تنمية وتثقيف الأمومة والطفولة بالريف المصرى ومشروع مراكز التدريب الزراعى ومشروع الأنشطة التدريبية للسيدات.

□ كما أكد سيادته: أن جميع المشروعات التى تقوم بها الوزارات قد انعكست على تعزيز دور المرأة ونشاطها والدليل على ذلك المعرض الذى يقام على هامش المنتدى لعرض منتجات المرأة الريفية.

□ وأوضح الأستاذ الدكتور/ سعد نصار الدور الحيوى والهام لفرع المجلس القومى للمرأة بمحافظة الفيوم بهدف تدعيم ومساندة المرأة الريفية حيث ينفذ المجلس العديد من المشروعات فى هذا الإطار مثل:

مشروع استخراج البطاقات الشخصية والرقم القومى للسيدات ومشروع محو أمية المرأة بالتعاون مع فرع الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار ومشروع تنظيم الأسرة والصحة الإنجابية بالتعاون مع مديرية الصحة والسكان ومشروع دعم المرأة التى تعول بالتعاون مع عدد من الجمعيات الأهلية غير الحكومية علماً بأنه فى محافظة الفيوم توجد حوالى ١٠٠ ألف أسرة معظمهم فى الريف تعولهن سيدات من إجمالى حوالى ٤٠٠ ألف أسرة فى المحافظة.

وجدير بالذكر أن نسبة الأمية فى المحافظة انخفضت من حوالى ٦٣٪ فى الريف، ٣٨٪ فى الحضر، ٦٩٪ للإناث، ٤٥٪ للذكور، ٥٧٪ فى المحافظة فى عام ١٩٩٦ إلى حوالى ٥٤٪ فى الريف، ٣٥٪ فى الحضر، ٥٥٪ للإناث، ٣٦٪ للذكور، ٤٢٪ فى المحافظة فى عام ٢٠٠٢. كما أن معدل النمو السنوى للسكان انخفض من ٣١٪ فى الريف، ٢٥٪

المجلس القومي للمرأة .. وندوة حول المرأة الريفية ودورها في التنمية

في الحضر، ٢٨٪ في المحافظة في عام ١٩٩٦ إلى حوالي ٢٦٪ في الريف، ٢١٪ في الحضر، ٢٥٪ في المحافظة في عام ٢٠٠٢.

ومن الجدير بالذكر أن المحافظة قد حققت في العام الأخير ووفقًا لتقرير المجلس القومي للسكان المستهدف في مجال تنظيم الأسرة والصحة الإنجابية. كما يقوم فرع المجلس القومي للمرأة بدور رائد في مهرجانات القراءة للجميع وبرامج مكافحة وعلاج الإدمان والحملات القومية لمكافحة الأمراض والتي ترعاها السيدة الفاضلة سوزان مبارك. ولقد فاز الفرع بجائزة الكفاءة في مكافحة وعلاج الإدمان وحصل على شهادة تقدير من صندوق مكافحة وعلاج الإدمان التابع لمجلس الوزراء. ولقد ركز الفرع في اجتماعه الأخير على تكثيف نشاطه في القرى والنجوع وأن يكون للفرع مندوبات في مختلف المديریات والمصالح وأن يفتح مكتبًا لتلقى شكاوى السيدات والعمل على حلها.

كما ساهمت جهود الفرع في زيادة تمثيل المرأة في محافظة الفيوم في المجالس الشعبية المحلية في دورتها الأخيرة حيث فازت ١٧ سيدة بعضوية تلك المجالس على كافة المستويات وذلك بالمقارنة بعدد ٦ سيدات فقط في الدورة السابقة. وأيضًا ساهمت جهود الفرع في زيادة تمثيل المرأة في محافظة الفيوم في هيئات المكاتب السياسية للحزب الوطني الديمقراطي في القرى والمدن والمراكز والمحافظة في انتخاباته الأخيرة حيث فازت ٢٤٣ سيدة بعضوية هذه المكاتب على كافة المستويات بالمقارنة بعدد ٥٨ سيدة فقط في الدورة السابقة. هذا علاوة على فوز سيدة من الريف بالمحافظة

بعضوية مجلس الشعب في الانتخابات الأخيرة. ومن هذا المنطلق فإن محافظة الفيوم وإيمانًا بالدور الرائد الذي يقوم به فرع المجلس القومي للمرأة في المحافظة تقدم كل الدعم والعون للفرع. وتشارك مقرر الفرع دائمًا في اجتماعات المجلس التنفيذي والمجلس الشعبي المحلي للمحافظة للمشاركة في مناقشة وتخطيط وتنفيذ برامج ومشروعات التنمية في المحافظة. كما خصصت المحافظة للفرع مساحة ١٨٠٠ م^٢ في مكان متميز بمدينة الفيوم لبناء مقر دائم للفرع كما خصصت المحافظة أيضًا مساحة ٥٠٠٠ م^٢ لإقامة دار الحنان للمسنين ولأطفال الشوارع.

□ وفي ختام الكلمة وجه سيادته الشكر والتقدير للسيدة الفاضلة سوزان مبارك سيدة مصر الأولى ورئيس المجلس القومي للمرأة وراعية متدي المرأة الريفية كما وجه التحية للأستاذة الدكتورة / فرخندة حسن أمين عام المجلس على الجهود المبذولة في مجال النهوض بالمرأة.

□ وتحدثت الأستاذة الدكتورة / فرخندة حسن أمين عام المجلس حيث أشارت إلى أنه: في إطار الاحتفال العالمي بيوم المرأة الريفية نجتمع اليوم لنحتفل معًا بالفلاحة المصرية اعترافًا بجميلها منذ فجر التاريخ فهي التي شاركت جنبًا إلى جنب مع الرجل وكانت مصدرًا من المصادر الأساسية التي شكلت العبقريّة الفريدة للحضارة المصرية وهي حقيقة لا يمكن إنكارها يشهد عليها ما اعترف به الفنان القديم فأعلى مكانتها وسجل هذه المشاركة الفعالة في إنتاجه الفني نقشًا على الحجر. وهي ناقلة الثقافة والحضارة والمحافظة على القيم تورثها للأجيال جيلا بعد جيل وهي



التي كانت وسوف تظل تمثل عنصراً رئيسياً في الإنتاج منذ فجر التاريخ وحتى الآن، فهي أول من جرش الحب وطحنه مستخدمة حجر الجرانيت المصري، وحولته إلى دقيق صنعت منه الخبز كما كانت الفلاحة المصرية هي أول من أنتج الخميرة وإنتاج الخميرة عملية حيوية كيميائية ما زالت تقوم عليها البحوث العلمية إلى وقتنا هذا في معامل تكنولوجيا الخبز بوزارة الزراعة.. وللخميرة قصة أود سردها على حضراتكم..

أولاً: هناك مذاق خاص للخبز الذي تستخدم فيه الخميرة التقليدية لا يضاهيه مذاق آخر باستخدام أي نوع من أنواع الخميرة الأخرى المبتكرة علمياً. وكانت الريفية المصرية هي أول من توصل إليها.. وكانت وما زالت الفلاحة الواعية تضع خميرتها مكشوفة على سطح منزلها في يوم معين من السنة وفي وقت معين من

فترة الفجر.. ثم تحتفظ بها وتستخدمها وتهدي أجزاء منها لمن يريدونها طوال العام.. وثبتت بالدراسات العلمية الحديثة أن في هذه الفترة بالذات دوناً عن أي وقت آخر من العام ينشط تكاثر نوع معين من البكتيريا وتتم بذلك عملية التخمير السليمة.

فكانت الفلاحة المصرية بذلك أول مصممة لتكنولوجيا لها أكبر الأثر على الأمن الغذائي الذي توارثته الإنسانية بعد ذلك، فعملية الطحن وصناعة الخبز ما زالت هي أهم العمليات التكنولوجية على وجه الإطلاق وإن اختلفت أدواتها والمنتج ما زال هو نفس الخبز الذي أنتجته الفلاحة المصرية لأول مرة منذ آلاف السنين وإن اختلفت أشكاله وأنواعه.

هذا مثل واحد لمنتج واحد وهناك أمثلة كثيرة مما لا يتسع له المقام فهي أول من استخرجت الزيوت من ثمار

المجلس القومى للمرأة .. وندوة حول المرأة الريفية ودورها فى التنمية

والدكتورة أمينة الجندى وزيرة الشؤون الاجتماعية والتأمينات، والسيد اللواء مصطفى عبد القادر وزير التنمية المحلية فلولا هذه المساندة لما تمكنا بأى حال من تحقيق أهدافنا.

□ وفى ختام كلمتها وجهت سيادتها التحية باسم سيدات ونساء مصر إلى الرئيس حسنى مبارك بمناسبة حلول عام جليد فى ولايته التى ننعم فيها المرأة المصرية بديمقراطية حقيقية ومشاركة غير مسبقة فى المجالس الشعبية والتنظيمات السياسية.

□ كما تحدث الأستاذ الدكتور / محمد شريف وكيل وزارة الزراعة بالفيوم عن دور الوزارة فى مجال تنمية المرأة الريفية موضحاً أنه بالنسبة للفيوم فقط وجدت الوزارة أن هناك ٢٠٪ من مالكي الأراضى فى المحافظة من السيدات فأنشأت لهن مدارس حقلية لتقديم التعليم الزراعى ومحو الأمية وتنظيم الأسرة.

كما أوضحت مسئولة المرأة بوزارة الشؤون الاجتماعية أن الوزارة من خلال تعاونها مع اليونيسف والفاو وغيرهما من الجهات قد بدأت منذ عام ١٩٨٧ فى تنفيذ العديد من المشروعات منها ما يتعلق بالتدريب وما يقدم من قروض ميسرة تسدد على أقساط دورية كما تحرص الوزارة على الدعم الدائم والمستمر لجميع محافظات جمهورية مصر العربية من أجل الارتفاع بجودة المنتج النهائى والنهوض بالمرأة الريفية.

□ ومن جانب آخر استعرض الأستاذ الدكتور / إبراهيم محرم رئيس جهاز بناء تنمية المرأة الريفية إنجازات وزارة التنمية المحلية من خلال مشروع شروق حيث تناول توضيح آليات عمل المرأة فى شروق خلال الخطة

وأزهار وأوراق نباتات الأرض وأول من صنع أدوات الزينة من الحجارة ومواد الأرض وإلى غير ذلك من عمليات الإنتاج التى كان لها أكبر الأثر على الإنسانية جمعاء.

□ وأوضحت سيادتها:

- ونحن نحتفل بالمرأة الريفية إجلالاً وإكباراً لها، واعتراك بعطائها.. واستدعاء لجهودها فى سبيل الاستفادة بمخرجات العلم وتوطين التكنولوجيا المناسبة البسيطة فى كافة أنشطتها وتعظيم قدراتها.

وليس هناك أبلغ من كلمات السيدة الفاضلة سوزان مبارك حين قالت: «إن صياغة أهداف وسياسات النهوض بالمرأة هى واحدة من أولويات الخطة.. ويدعم البعد الاجتماعى للتنمية، ويسهم فى تحقيق معدلات أعلى للتنمية البشرية».

ولذلك كان من الطبيعى أن تتكاتف الجهود من أجل تحقيق التنمية البشرية للمرأة الريفية وتوفير كافة مقومات التنمية الاجتماعية لها.

□ وأشارت الأستاذة الدكتورة / فرخندة حسن إلى أن المجلس القومى للمرأة حين حدد استراتيجيته فى مجال المرأة الريفية.. فإن هدفه الأساسى هو تحسين ظروف الحياة لها من كافة الزوايا.. التعليمية.. الصحية.. الاقتصادية.. الاجتماعية.. والثقافية وغيرها.

وبهذه المناسبة يسعدنى أن ندشن معاً بداية برنامج طموح يقوم عليه المجلس القومى للمرأة وهو برنامج «تنمية المرأة الريفية» بالتعاون مع وزارة الزراعة واستصلاح الأراضى ووزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة التنمية المحلية. ولا يسعنى هنا إلا أن أشيد بمساندة الأستاذ الدكتور يوسف والى نائب رئيس الوزراء،

المجلس القومى للمرأة .. وندوة حول المرأة الريفية ودورها فى التنمية

الخمسية ٢٠٠٢ / ٢٠٠٧ بإجمالى استثمارات تقدر بنحو ١٦٤ مليون جنيه.

سيدات قهظن الظروف الصعبة

□ وقد شهد المنتدى الفكرى للمرأة الريفية نماذج ناجحة ومتميزة من السيدات الريفيات استطعن قهر الظروف الصعبة وتحدين الطبيعة وتحولن بالصبر والعزيمة والإرادة القوية إلى قوى فاعلة ومنتجة بالمجتمع الريفى.

تربة ابنة محافظة أسوان

□ من محافظة أسوان قدمت السيدة روية جاد تجربتها الناجحة بعد أن لقي ابنها المحامى مصرعه فى حادث أليم، وأوضحت أن رغم ما تعرضت له من ظروف قاسية إلا أنها استطاعت بالإيمان والصبر تخطى الصعاب وتحطيم الجرانيت والصخور بجبال أسوان الجرداء بمنطقة عزبة العسكر وقامت بزراعة مساحة تسعة أفدنة بالأشجار والزهور.

وقالت أنها ترتدى ملابس الرجال أثناء عملها خوفاً على نفسها وذلك لأنها تبدأ عملها اليومى برى الغابة بدءاً من الساعة الثالثة صباحاً، وأوضحت أن ما تتقاضاه من مجلس محلى مدينة أسوان مقابل عملها هو مبلغ ١٤٥ جنيهاً فقط شهرياً.

حلم وتجربة ابنة الفيوم

قالت ابنة محافظة الفيوم سهير حسن عويس أنها تحلم برؤية السيدة الفاضلة/ سوزان مبارك لتشكرها على ما تقدمه من مجهودات رائعة فى مجال التنمية الريفية ومساعدة المرأة المصرية.

وحول تجربتها أوضحت أنها كانت تعمل بالبقالة

بعائد منخفض للغاية ومن أجل تنمية دخلها والارتفاع بمستوى معيشتها فقد تم مساعدتها فى تأجير فدان ونصف وتعلمت من المهندسات الزراعيات المكافحة المتكاملة وأفضل أساليب الري وكيفية اختيار الحبوب وأفضل طرق الوقاية.

تربة ابنة قرية العجمين

تقول سحر عابدين عبد الغفار من قرية العجمين أنها حصلت على قرض قيمته ألف جنيه مصرى من وزارة الشؤون الاجتماعية وقامت بشراء ٥٠٠ دجاجة صغيرة، قامت بتربيتها وخلال شهر ونصف حققت أرباحاً جيدة وهى تسعى للتوسع فى المشروع من أجل تحقيق إنتاجية عالية وزيادة فى الربح.

التغلب على جشع التبار

□ وهناك تجربة أخرى تعرضها نوال محمد عبد الفنى من مركز الفيوم حيث أوضحت أنها كانت تعاني من استغلال التجار لمنتجات الخوص، وذلك لأنها كانت تشتري الخامات بأعلى الأسعار، واستطاعت أن تحصل على قرض قيمته ١٠٠٠ جنيه مصرى من الشؤون الاجتماعية وذلك لشراء خامات وضربت الاحتكار وتقوم حالياً ببيع المنتجات بأسعار مناسبة وتحقق أرباحاً جيدة.

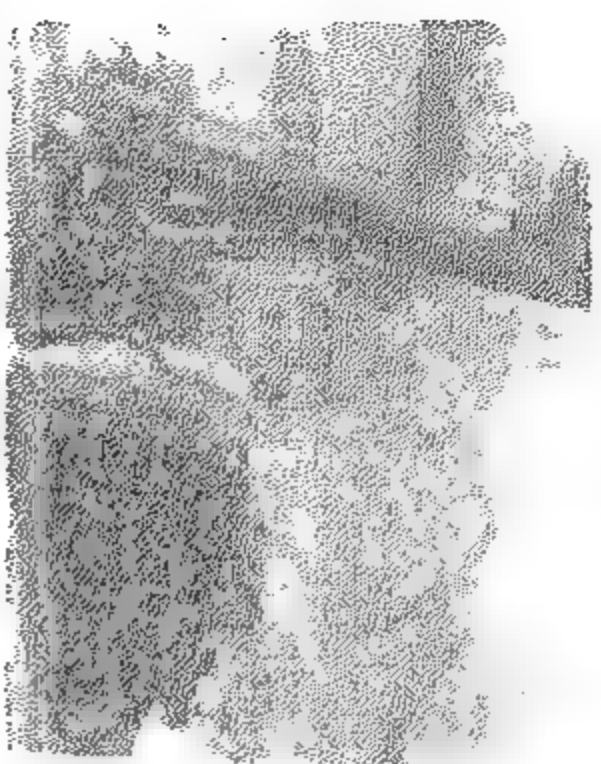
رؤية جديدة لتنمية المرأة الريفية

□ فى ختام أعمال المنتدى أعلنت الأستاذة الدكتورة/ فرخندة حسن أمين عام المجلس القومى للمرأة أن المرحلة القادمة ستشهد تنفيذ برنامج جديد حول «رؤية جديدة لتنمية المرأة الريفية» وينطلق هذا البرنامج من الفيوم بالتعاون مع المجلس ووزارات الزراعة والتنمية المحلية والشؤون الاجتماعية.

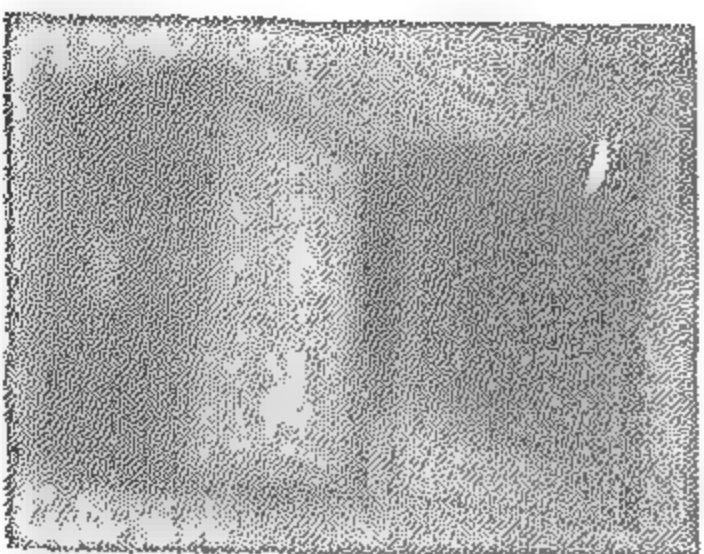


(١)

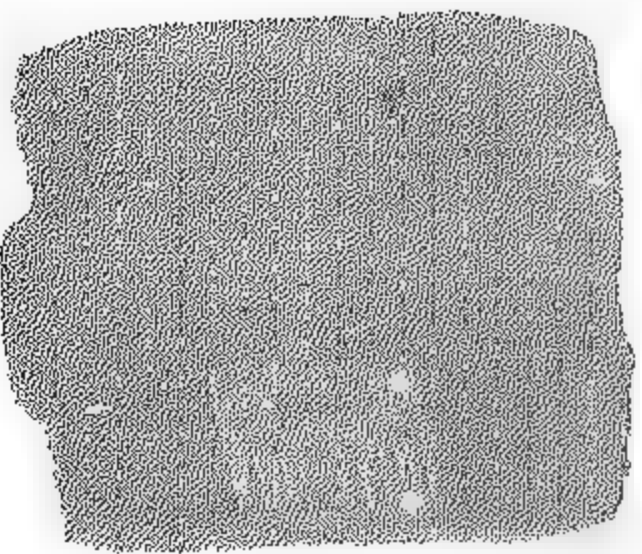
(٢)



(٤)



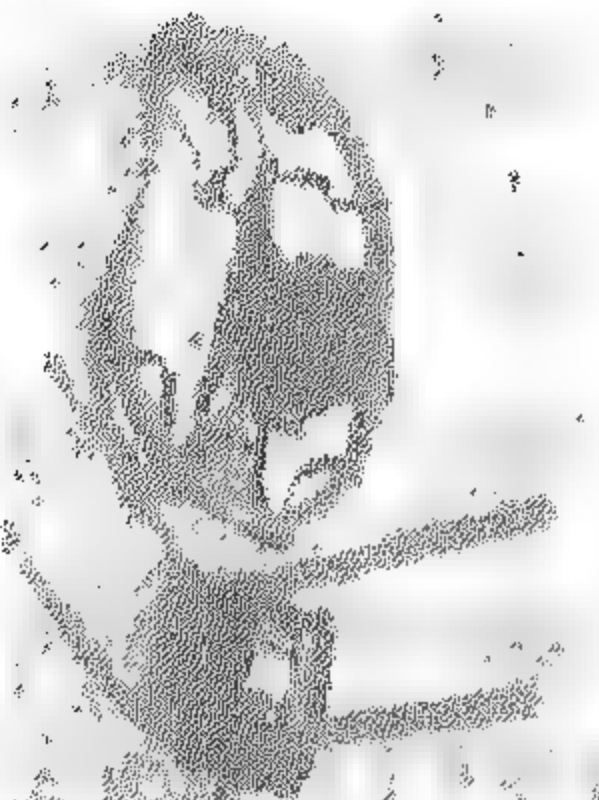
(٦)



(٣)



(٥)



هيئة الموارد المائية

يسر هيئة الموارد المائية أن تعلن عن استعدادها للمشاركة في النجاح مشروعات التنمية والمشاريع الاستثمارية بالنسبة وذلك من خلال المساهمة في استكشاف مختلف الموارد الطبيعية مثل الثروات المعدنية والبتترول والغاز والمياه الجوفية إضافة لمتابعة توفير العديد من المنتجات البحثية والأجهزة للمعملية . . مثل :-

(١) تطبيق برامج الاستكشاف الجيوفيزيائي الجوي للبحث عن مصادر الثروة المعدنية والبتترول والغاز الطبيعي وأجراء عمليات الرصد البيئي .

(٢) أجهزة ومعدات حفر الآبار باستخدام التقنيات الحديثة .

(٣) تقنية عمليات السبر الجيوفيزيائي للأبواب لتحديد وتقييم خزانات المياه الجوفية وتحديد عمق وسك الطبقات الحاملة لها .

(٤) استخدام الطرق السيزمية في تحديد بعض المعاملات الطبيعية اللازمة للاعمال الانشائية والهندسية .

(٥) استخدام طرق المسح الكهرومغناطيسي في عمليات الاستكشاف عن الثروات المعدنية والمياه الجوفية والتطبيقات الهندسية .

(٦) حمض الفوسفوريك المتقي (تركيز ٦٠ %) لاستخدامه كسماد مغذي ومخصب زراعي للنبات حيث يحتوي على العناصر الكبرى والصغرى اللازمة للنبات بالإضافة لاستخدامه في تطهير شبكات الري بالتقييط (مسجل بوزارة الزراعة برقم ٢٦٩ لسنة ٢٠٠١)

(٢٠٠١)

(٧) توفير العديد من المعادن الاكسجيناتية مثل معادن الزركون والامنيوم والماجنتيت والروثيل والجارنت والتي تستخدم في العديد من الأغراض الصناعية وتفرق نظيراتها من المعادن المستوردة من حيث المواصفات الطبيعية والكيميائية .

(٨) إجراء التحاليل المعدنية والكيميائية للصخور والمعادن والتربة والمياه لتحديد محتواها من العناصر السائدة والشحيحة والسامة وذلك باستخدام أحدث الأجهزة المعملية .

(٩) إجراء الدراسات البيئية الاجتماعية للخدمات والموارد الطبيعية التي تستخدم في الأغراض الانشائية والصناعية للتأكد من أن محتواها من العناصر المشعة يقع في نطاق الحدود المسموح بها للحفاظ على البيئة والصحة العامة .

(١٠) إجراء الدراسات اللازمة وتقنية التخفيض للمدروس المنسوب المياه الجوفية بالمشآت والمناطق الزراعية .

للاستفسار عن مزيد من المعلومات :

١ - مقر الهيئة بالقطامية (أسلم وحدة مرور القطامية ٠ ت / ٧٥٨٥٨٢٥ - ٧٥٨٥٨٢٨ - ف ٧٥٨٥٨٣٢)

٢ - حمض الفوسفوريك متوافر بوحدة تقنية حمض الفوسفوريك بمقر الهيئة بأشخاص (ت / ٤٦٢٠٨٠٩ - ٤٦٢٠٨٠٨ - ف ٤٩٢٠٨٠٨)

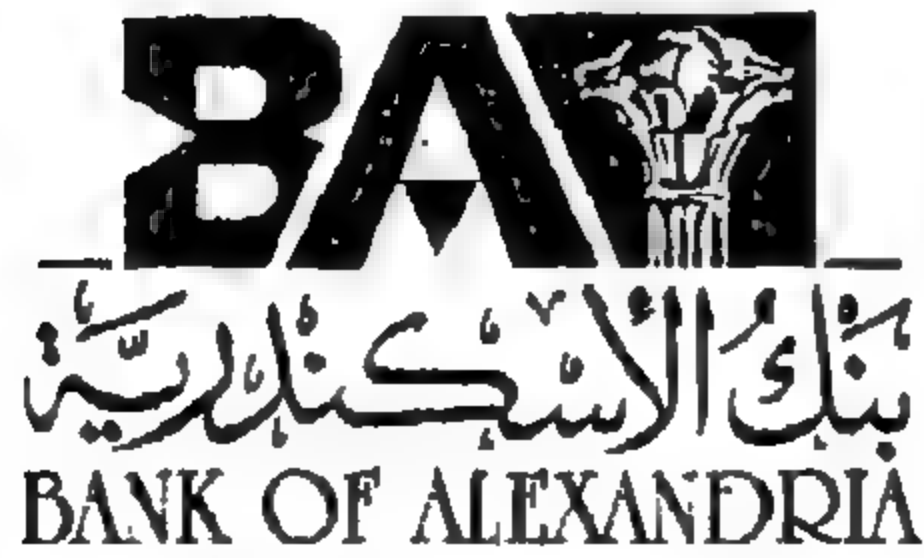
٣ - كذلك بالبنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي وفروعه بالمحافظات .

نسعى .. وانت تحصد الخير الوفير

البنك يصبح بنكاً حقيقياً حينما .. يوفر لك أكثر من مصدر وأكثر من عملة يمكنك من تنمية مدخراتك وزيادة قيمتها .

لا تتردد وافتح معنا بـ ٥٠ جنيه فقط دفتر توفير الشباب وصغار المدخرين بأعلى عائد سنوي متميز وأطاب أيضاً أو انضم إلى أسرة حسابات التوفير بالجنيه المصري بمزاياه العديدة وجوائزها الكبيرة وإن أردت افتح حساب توفير العملات الأجنبية وتمتع بعائد سنوي متميز وجوائز مالية ضخمة في سحب دوري ربع سنوي .

فكلنا نسعى لخدمتك ..



نسعى للاحتراف

www.alexbank.com

نظام ترتيب الوظائف الحكومية الجزء الثانى «دراسة تطبيقية لفرنسا»

د. محمد فكرى حفى

* - تناولت مجلة التنمية الإدارية الغراء بعددها الصادر «يوليو ٢٠٠٢» الجزء الأول الخاص بالدراسة التطبيقية لنظام ترتيب الوظائف الحكومية بالولايات المتحدة الأمريكية الذى يؤكد على: توقيت الوظيفة - وأن الوظيفة هى المحدد الأساسى لتحديد مطالب التأهيل اللازم توافرها فيمن يريد شغلها وفى مقدمتها المؤهل الدراسى - وتصنيف الوظائف المتماثلة فى مجموعات - وتطبيق مبادئ: الجدارة وتخطيط القوى العاملة والأجر على قدر العمل وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين للعمل بالوظائف الحكومية.

* - وفى هذا الجزء يتم عرض وتحليل نظام ترتيب الوظائف الحكومية بفرنسا وذلك من خلال النقاط الثلاث التالية: - تطور الوظيفة الحكومية الفرنسية.

- توجه الوظيفة الحكومية الفرنسية
- نظام الترتيب الشخصى للوظائف الحكومية.

أولاً: تطور الوظيفة الحكومية

الفرنسية:

مرت الوظيفة الحكومية الفرنسية عبر تاريخها الممتد منذ القرن الثالث عشر بخمسة مراحل هى بإيجاز:

١ - منذ القرن الثالث عشر حتى القرن السادس عشر: فقد ارتبطت الإدارة العامة بالحكومة حيث بدأت فى الظهور فى ذلك الوقت أسس التنظيم الإدارى مع ظهور المحامين والمجلس الملكى «Royal Council» الذى أصبح فيما بعد مجلس الدولة «Cauncial State».

٢ - ومع نهاية القرن السادس عشر وبداية الثورة الفرنسية: أقام النظام الملكى أول الأجهزة التى عنت بأعمال الطرق والكبارى والمياه والغابات وخلال تلك الفترة وحتى أوائل القرن الثامن عشر ظل الموظفون «بتوارثون» الوظائف وكانوا غالباً ينحدرون من الطبقات البرجوازية والمتوسطة - أى أن التعيين فى الأعمال العامة كان يتم وفقاً لنظام الوراثة - إلا أن ثمة تغير فى مفهوم الخدمة المدنية قد حدث بعد إرساء مجموعة من المبادئ التى وضعتها الثورة تتعلق بعملية الاختيار والتعيين فى الوظائف العامة مثل مبدأ تكافؤ الفرص للتعيين فى الوظائف لجميع الفرنسيين وإلغاء نظام توارث الوظائف وبيعها - كما ظهرت بعض الأفكار التى ما لبثت أن اختفت خلال تلك الفترة مثل تعيين موظفى الحكومة بالانتخاب.

٣ - وفي مرحلة الإمبراطورية تم إعادة صياغة الخدمة المدنية على أساس مركزية السلطة من خلال الوزارات ونشاطات المحافظات.

٤ - ومع ازدهار الأفكار الليبرالية خلال القرن التاسع عشر ظهرت أولى القواعد المنظمة للخدمة المدنية وقد ارتبطت في البداية بضباط الجيش الذين منحوا ضمانات وظيفية - وبعدها بدأت القوانين الأولى للخدمة المدنية في الظهور وكانت تخص أعمال الخزائن - وقد استمرت المحاولات للإصلاح والتي ظهرت جلية عندما أصدر مجلس الدولة أحكاماً تدعم الموظفين المدنيين بقانون عام ١٩٠٥ فيما يتعلق بأحقية إبلاغه بتفاصيل الاتهامات الموجهة إليهم وحمايتهم.

٥ - وبعد الحرب العالمية الثانية جرت حركة إصلاحات واسعة خاصة في مجال التخطيط القومي والتأمين والرعاية الاجتماعية وقد صاحب ذلك حركة إصلاح في الخدمة المدنية خلال الفترة من عام ١٩٤٥ حتى عام ١٩٤٦ وقد شملت أمرين:

الأول: إنشاء المدرسة القومية للإدارة العامة كمحاولة لتوزيع وتوسيع قاعدة استقطاب المرشحين للتعين في الوظائف الإدارية الحكومية الرئيسية.

الثاني: ترشيد نظام الخدمة المدنية من خلال نشر اللوائح التي تحدد حقوق وواجبات موظفي الدولة - كما جرت أولى الخطوات لوضع ترتيب سليم للوظائف ووضع جداول لأجور العاملين بالدولة - كما شهدت تلك الفترة إنشاء إدارة للخدمة المدنية تحت الإشراف المباشر لرئيس الوزراء لتكون مسئولة عن تنفيذ قانون الخدمة المدنية الموحد الذي أصدره البرلمان عام ١٩٤٦ وكذلك قيامها برسم سياسات الخدمة المدنية كما أنشئ المجلس الأعلى للوظيفة العامة:

“Conseil Superier de la Fonction Publique”

هذا بالإضافة إلى إنشاء لجنة فنية ولجنة إدارية في كل مصلحة - ثم صدور القانون رقم ٤ لسنة ١٩٥٩ ولائحة التوظيف عام ١٩٥٩ الخاصة بقواعد التوظيف المعمول بها حتى الآن.

ثانياً: توجه الوظيفة الحكومية الفرنسية:

* - يتبين من العرض السابق لتطور الوظيفة الحكومية بفرنسا الدور المؤثر الذي لعبته الأفكار التي طرحتها الثورة الفرنسية وعلى الأخص في التأكيد على مبادئ مثل الكفاءة والمساواة وحماية موظفي الدولة وهي تعكس نظرة الأوروبيين بصفة

عامة والفرنسيين بصفة خاصة في الوظيفة باعتبارها الأداة الرئيسية التي تحقق آمال وطموحات الأفراد والجماعات بالمجتمع وكان طبيعياً أن تنعكس هذه النظرة على التوجه الذي تقوم عليه الوظيفة الحكومية وهو توجه «الخدمة الدائمة» الذي تحدد ملامحه في الآتي:

- الوظيفة الحكومية هي رسالة وخدمة تتصف بالدوام ومن ثم يتمتع الموظف العام بضمان الاستمرار في العمل فلا يفقد وظيفته التي عين بها إلا إذا كان زائداً عن حاجة العمل وفي هذه الحالة يرتب له النظام التعويض المناسب أو نقله إلى وظيفة أخرى كما لا يتم الفصل ما لم يكن هناك إجراء تأديبي.

- تتم عملية الاختيار والتعيين وفقاً لنظام المسابقات وعلى أساس المؤهل.

- أعمال الوظيفة الحكومية مختلفة في طبيعتها وخصائصها عن الأعمال الخاصة وبالتالي لا يتطلب عند إجراء الاختبار للمرشح للتعين بها حصوله على درجة عالية من التخصص العلمي وإنما يكفي بقدر من المعلومات العامة ونسبة بسيطة من التخصص - ومن ثم يتبنى هذا

نظام ترتيب الوظائف الحكومية - الجزء الثاني « دراسة تطبيقية لفرنسا »

التوجه الأخذ بفكرة الثقافة العامة لا التخصصية.

- تُقدر أجور الموظفين لا على أساس العمل وإنما على أساس نوع المؤهل وبالقدر الذى يوفر مكانة اجتماعية مناسبة لهم وبما يمكنهم من التفرغ بالوظيفة الحكومية طوال حياتهم.

- يتمتع الموظف الحكومى بضمانات قانونية من قبل الدولة بصفتها رب العمل.

- العداوة بين الموظف والإدارة لا تقوم على أساس التعاقد ولكنها علاقة تنظيمية ومن ثم لا يحق للمرشح للتعين فى الوظيفة الحكومية أن يطلب معاملة خاصة عند تعيينه لأن شروط الاختيار والتعيين والعمل واحدة بالنسبة للجميع.

ثالثاً: نظام الترتيب الشخصى للوظائف الحكومية:

Personnel Rank

* تاريخياً نشأ هذا النظام فى الإدارة العسكرية ويقصد به تنظيم الموظفين حسب مؤهلاتهم وهذا يعنى أن العامل غير مقيد سلفاً بمواصفات محددة وتفصيلية للوظائف التى يشغلها وإنما يسير على هدى خبرات وخصائص أفراد القوى العاملة بالجهة التى يعمل بها - وفى النظام الفرنسى

تعد الوظيفة «وسيلة» الهدف منها تنظيم الموظفين وتحديد مرتباتهم ودرجاتهم استناداً إلى مؤهلاتهم الدراسية ومهاراتهم العامة - كما يسمح هذا النظام بانتقال الموظف سواء داخل جهة عمله أو إلى جهة عمل حكومية أخرى مما يساعد ذلك على نقل العمالة الزائدة وبالتالي يتم تأمين الموظفين من الفصل - كما يأخذ هذا النظام بأسلوب الترقية - على هذا الأساس تبلور نظام الترتيب الشخصى للوظائف الحكومية بفرنسا وذلك كما يلى:

١ - طبقاً لهذا النظام يصنف الموظفون فى فئات السلم الإدارى إلى أربع فئات هى:

- الفئة أ: وهى فئة المشتغلين برسم السياسة والتنظيم ويعين شاغلوها من حملة الدرجات الجامعية وما يعادلها.

- الفئة ب: وهى فئة التنفيذيين ويعين شاغلوها من حملة البكالوريا أو ما يعادلها.

- الفئة ج: وهى فئة الكتابيين ويعين شاغلوها من حملة الشهادة الإعدادية أو ما فى مستواها.

- الفئة د: وهى فئة الموظفين غير المؤهلين (الحمالين والسعاة).

٢ - يطبق هذا النظام على الجهات التالية:

- الجهات المركزية للدولة الفرنسية.

- المرافق الخارجية التابعة للدولة الفرنسية.

- المؤسسات العامة المملوكة للدولة الفرنسية.

٣ - أما من حيث التعيين فى الوظائف الحكومية: حيث تأخذ فرنسا بنظام:

* - امتحانات المسابقة حيث تتاح فرص متكافئة للمرشحين دون تمييز قائم على العقيدة أو الاتجاهات السياسية أو الجنس حيث لا فرق بين الرجل والمرأة. والناجحون يرتبون حسب درجات نجاحهم وهذا الأسلوب يستند على إجراء الاختبار فى الثقافة العامة لا التخصصية.

* - الإعداد الفنى من خلال قيام المدرسة الوطنية العليا للإدارة باختيار وتدريب المرشحين فى حدود مائة فرد كل عام.

* - الوظائف المحجوزة: الخاصة بقدامى المحاربين وذويهم والتى تم تنظيمها عام ١٩٤٦ وبمقتضى قانون صادر عام ١٩٦١.

* - طريقة الانتخاب: انتخاب مباشر لعمد المحافظات - انتخاب غير مباشر (مغلق) قاصر على حق التصويت لنظراء

نظام ترتيب الوظائف الحكومية - الجزء الثانى « دراسة تطبيقية لفرنسا »

المرشح لعمداء الكليات، والمعاهد، أما بالنسبة للوظائف العليا فقد ترك أمرها لقرار الحكومة.

٤ - وتتم عملية مراقبة تطبيق هذا النظام على النحو السابق من خلال الجهازين التاليين:

* - الإدارة العامة للوظيفة العامة: وهى تتبع رئيس الوزراء وتتولى إعداد ووضع السياسة العامة للوظيفة الحكومية وقواعد اختيار وتعيين الموظفين الجدد وتدريبهم. - وتحديد أجورهم بالتنسيق مع وزارة المالية - كذلك إصدار التعليمات التى تحكم شئون الموظفين وإعداد الإحصاءات الخاصة بالقوى العاملة بالدولة وتوزيع الناجحين من المرشحين لشغل الوظائف العامة على مختلف فروع الجهاز الإدارى للدولة ووضع سياسة المقبولين سنوياً بالمعهد القومى للإدارة إلى جانب دورها فى مجال الإصلاح الإدارى.

* المجلس الأعلى للوظيفة العامة: ويتكون من ممثلين من الإدارة واتحادات الموظفين العموميين الرئيسية حيث يجتمع المجلس برئاسة رئيس الوزراء ليتولى النظر فى الطعون وإصدار

الفتاوى والتوصيات وكل ما يتعلق بالموظفين العموميين بالدولة.

* - على ضوء هذا العرض يمكن الخروج بالملاحظات التالية:

* - يتميز هذا النظام بالتأكيد على المبادئ الأربعة التالية:

- مبدأ تكافؤ الفرص لجميع المواطنين للتقدم للعمل فى الوظائف الحكومية فالكل متساو ولا فرق بين الرجل والمرأة.

- مبدأ الجدارة عند الاختيار إلى جانب المؤهل الدراسى.

- مبدأ تخطيط القوى العاملة.

- مبدأ الدوام للموظف العام.

* - كما يتصف هذا النظام بالخصائص التسعة التالية:

- تعذر وضع دقيق للوظائف نظراً لتصنيف الموظفين فى فئات وفقاً لمؤهلاتهم الدراسية وليس فى مجموعات وظيفية.

- المؤهل الدراسى هو المحدد الأساسى للوظيفة التى يتم التعيين فيها.

- ضمان الاستقرار فى الوظيفة.

- عملية الاختيار تركز على المقدرة والثقافة العامة لا التخصصية.

- الأخذ بنظام التقاعد كنوع من التأمين الاجتماعى للموظفين.

- الترقية للدرجة المالية الأعلى وفقاً للأقدمية.

- الفصل بين المرتبة والعمل يعطى الموظف الحق فى الاحتفاظ بدرجة وراتبه حتى لو ألغى العمل ذاته المكلف به.

- الموظف يمكن أن يرقى لدرجة مالية أعلى دون أن تسند إليه وظيفة أعلى.

- المرشحين لشغل الوظائف الحكومية يتعين عليهم قضاء فترة من التعليم بمدارس أو معاهد خاصة تتبع الوزارات أو المصالح التى سيتم تعيينهم بها وذلك يمثل قمة الإعداد الفنى السابق على شغل الوظائف.

والله ولى التوفيق.

د/محمد فكرى حفتى

كبير باحثين بالجهاز

المركزى للتنظيم والإدارة

المصدر:

د/محمد فكرى: سياسات الاختيار والتعيين فى الجهاز الإدارى الحكومى - دراسة تطبيقية والحالة مصر: الفترة من عام ١٩٥٢ حتى عام ١٩٨٦ - رسالة دكتوراه - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة القاهرة عام ١٩٩٦.

التعلم التنظيمي

« اتجاهات حديثة في السلوك التنظيمي »

د. هانم إبراهيم الشبيني
مدير عام لشئون المديرية

مقدمة :

يوضح هذا المقال دور التعلم التنظيمي لمواجهة تحديات الألفية الثالثة والتي تتميز بالتغيرات السريعة والمتراكمة، والجدير بالذكر أن التعلم يلعب دوراً أساسياً في تحقيق مزايا تنافسية بوجه عام فبعد أن أصبح العالم قرية صغيرة وانهارت الفواصل بين الدول، ودخلنا القرن الجديد... وجدنا اختلافاً كبيراً بيننا وبين الآخرين! حيث تواجه منظمات الأعمال حالات من عدم التأكد، وعدم التأكد هو المناخ الذي يساعد على خلق بيئة التعلم والمعرفة باعتبارهما العامل الأساسي للتعامل مع تلك الظروف.

الهدف: يهدف المقال إلى توصيف كامل لواقع الثقافة التنظيمية التي يجب أن تسود في منظمات التعلم وما تسهم به هذه المنظمات من بيئة وثقافة تنظيمية تتلاءم مع متطلبات مواجهة تحديات العالمية.

وترجع أهمية المقال من ضرورة تبني نماذج جديدة من منظمات الأعمال تساعد على انطلاق الأفراد بفكرهم وطاقاتهم الابتكارية وجهدهم وتعاونهم المشترك مما ينقل الفكر التنظيمي إلى حالات ليست جديدة ولكنها بعيدة عن الفكر السائد حالياً خاصة، وأنه لم تعد قوة المنظمة بترهل وكبر حجمها أو في تعدد تركيباتها أو تسلسل الرئاسات بها ولكن في مقدرتها على التوافق والتواءم والمرونة، مع توزيع للقوى والمسؤوليات بين الجميع، العاملين والقائد، وعلى كل فرد أن يتحمل دوره ومسئوليته من خلال التعلم المستمر والبحث عن المعرفة ومشاركة الآخرين في التعلم والتفكير والبحث عن إجابات بشأن الموقف الكلي للمنظمة المشكلة:

تعانى كثير من المنظمات الحديثة من خليط من القيم السلبية والإيجابية ويرجع ذلك إلى تجميد الأبعاد

الحضارية فى منظماتنا وعدم تطويرها بالسرعة التى
تجرى^(١) بها المتغيرات البيئية والتكنولوجية
والاقتصادية والاجتماعية المحيطة^(٢) عدم التخطيط
لأحداث تفسير فى القيم وأساليب التوافق للتواءم مع
المتغيرات سريعة الإيقاع جعل المنظمات تشيخ مما
تطلب العمل على بث الحيوية والاستمرارية فى
المنظمات من خلال بيئة تشجع التعلم والاستفادة من
الخبرات والمعارف الكامنة لدى الأفراد ولدى المنظمة.
أهمية التعلم والمنظمات الساعية للتعلم:

وجد العديد من الكتاب والمفكرين فى مجال الإدارة
أن الميزة التنافسية الوحيدة للمنظمات على المدى
الطويل هى فى القدرة على التعلم. ولقد كان لهذا
التفكير أثر على الكثير من المنظمات فى السنوات
الأخيرة للبحث عن أفكار جديدة ووسائل فنية وتقنيات
تساعد فى عملية التعلم.

ويمكن أن نقول أن الإنسان يتعلم إذا أراد أن يتعلم،
وإذا كانت لديه القدرة على التعلم، وإذا أتيحت له
الفرصة للتعلم، وأنه لا يتعلم بدون دافع.

وإذا علمنا أن الدوافع التى تحفز الفرد على التعلم
والعمل من خلال المعرفة، أنواع ثلاثة منها ما يتصل
بالفرد المتعلم ذاته وهى الدوافع الذاتية، والدوافع

المرتبطة بالمنظمة وهى الدوافع الواسطية، ومن هذين
الفرعين فهناك الدوافع غير الذاتية ولكنها ترتبط بظروف
المتعلم كـ رغبة فى التقدير الاجتماعى أو احترام نفسه أو
التعبير عنها، فالدافع الناتج عن النشاط الذاتى يشجع
بالتعلم الذاتى أى تؤدى إلى الهدف المنشود مباشرة
وهو التعلم فى حين أن الدوافع الواسطية أى النشاط
الصادر عن الدافع الواسطى فهو وسيلة إلى غاية أخرى
وهى إرضاء المنظمة أو طمعا فى ترقية أو لتحسين موقع
وظيفى، وبذلك فحينما تسعى المنظمة للتعلم فهى هنا
تهتم بالجو الاجتماعى للتعلم كما تشجع ما لدى الفرد
من حاجات نفسية واجتماعية كما يتسنى له أن يجد
إرضاء لدوافعه المتعددة.

ومن الأمور الهامة التى يجب أن توليها المنظمة
اهتماما هو تشجيع العاملين لمواصلة تعليمهم
وتطويرهم الذاتى لأن فى ذلك استثمار وتوظيف صحيح
لمهارات وقدرات العاملين لتصل إلى حدها الأقصى.

والمنظمات الناجحة هى التى تعرف تماما أن تراكم
المعرفة يمثل قوة تنافسية متقدمة فى الأجل الطويل،
وهى التى تعمل على تنمية حضارة تنظيمية تشجع التعلم
لتضمن تحرك الطاقات والإبداعات والمعرفة بما هو
إيجابى؛ ولكى يرتبط هذا بالتفكير والنظرة المستقبلية

(١) هانم إبراهيم على الشيبينى، دراسة دكتوراه فى الانتماء والقيم ١٩٩٣.

(٢) على السلمى، الإدارة بالمعرفة، ورقة عمل د.ت.

(٣) هانم إبراهيم الشيبينى، خبرات معاشه من منحة من الحكومة اليابانية لدراسة القوى العاملة باليابان ١٩٩٨.

وهناك نوعين من المعرفة:

(أ) المعرفة المعلنة وهي كل ما يمكن التعبير عنه باللغة وأشكال التعبير الأخرى. وهذا النوع قابل للانتقال بسهولة ويسر.

(ب) المعرفة الذاتية [الكامنة]

وهي المعتقدات والاتجاهات والمدرجات والقيم الذاتية النابعة من التجارب الشخصية للإنسان والتي تمثل المفاهيم والتجارب والخبرات المخزنة داخل الفرد والتي يصعب التعبير عنها لغوياً أو تناقلها بين الأفراد بشكل رسمي ومعلن، وإنما لها دور خطير سواء داعم أو مدمر وهناك دائماً إلتقاء وتفاعل بين نوعي المعرفة - من خلال الفرد والمنظمة - لتكوين المعرفة التنظيمية.

ويرجع سر تفوق اليابان إلى المعرفة التنظيمية حيث تتضمن:

- (١) قدرة المنظمة على تكوين رصيد معرفي جديد نتيجة تفاعل بين المعرفة الذاتية والكامنة وبين المعرفة المعلنة التي تمثل رصيد المنظمة وخبراتها وتعاملاتها بما فيها العملاء والمستفيدين من الخدمة أو السلعة.
- (٢) نشر المعرفة في مختلف المستويات وعلى جميع الأنشطة.
- (٣) تضمين المعرفة في جميع العمليات والأنظمة والخدمات التي تتعامل مع المنظمة.

بمعنى تكوين نظرة عن الغد والبدء من خلال التخطيط. وحينما تقول منظمة ساعية للتعلم Learning Organization لا يقتصر ذلك على التعلم المدرسي أو التعلم الذي يحتاج للدراسة ومجهود في تحصيل المعلومات وحدها وإنما يقصد بالتعلم هنا كل ما يكتسبه الفرد من معارف وقدرات واتجاهات وعادات ومهارات سواء تم هذا الاكتساب بطريقة شعورية ومعتمدة أو بطريقة لا شعورية غير متعمدة. وبذلك يكون هذا المفهوم للتعلم مرادفاً للاكتساب. وبذلك تكون المنظمة الساعية للتعلم هي المنظمة التي تعلم الفرد أن يتعلم Learn To Learn وأن يتحول هذا التعلم إلى معرفة.

ومن مداخل استخدام المعرفة:

- (١) التحسين المستمر أو ما يسميه اليابانيون Kaizen وهو العمل على تطوير العمليات، المنتجات، الخدمات الحالية بتطبيق المعرفة المتاحة.
- (٢) استخدام المعرفة الحالية لإنتاج عمليات، منتجات - خدمات جديدة.
- (٣) ابتكار عمليات منتجات، خدمات لم تكن معروفة من قبل أو حل المشاكل من خلال معارف جديدة حيث يؤكد «توفلر في تحول القوة Toffler 1990» أن المعرفة هي مصدر القوة الأعلى جودة.

وبذلك تضمن تكوين المعرفة على مستويات هي:

مستوى الفرد - مستوى الإدارة أو فريق العمل -

مستوى المنظمة والنتيجة النهائية هي معرفة تنظيمية.

تكون الأساس للقدرات التنافسية.

ويمكن تصور الخصائص التنظيمية التي تدعم

وتساعد منظمات التعلم ومنها:

المناخ الاقتصادي ← نشط

الهيكل التنظيمي ← مصفوفة

أنواع الاتصالات ← ديمقراطية

التعلم والمعرفة ← متاحة للجميع ولكل من

يسعى لها.

المكافآت ← مجزية

ثقافة المنظمة ← واضحة للجميع

قبول التغيير ← التغيير شيء عادي ولا بد

من التواءم معه.

الروح المعنوية ← عالية ومشجعة.

مراكز القوى ← الجميع له قوة ومؤثر

ومستول كل في موقعه مع

توافر تمكين للعاملين.

مصدر القوة ← يعتبر التعلم والمعرفة أحد

مصادر القوة الموجودة

بالمنظمة والتي يستفاد بها

بالإضافة للمصادر الأخرى

مثل التنافس بالتكنولوجيا -

التنافس بالمرونة.

وهنا يكون التساؤل كيف تكون المنظمة ساعية

لتعلم: L.O؟

هو أن تخلق جو من المشاركة في المسئوليات

وحلول مبتكرة للمشاكل ومعلومات وبيانات متاحة

للجميع وتقييم من خلال الإنجازات والنتائج وفرص

متاحة لتمكين العاملين على كافة المستويات من تعلم

من خبرات بعضهم البعض ورؤية واضحة للجميع.

وتتبلور العمليات التشغيلية لتحويل التعلم إلى

معرفة من خلال:

(١) تحويل معرفة الأفراد إلى معرفة معينة بإتاحة

الفرص للتفاعل فيما بينها وبين عناصر السلطة والتعبير

الرسمي عن سياسات ومفاهيم المنظمة.

(٢) فتح قنوات اتصال تيسر تدفق وتبادل المعرفة

على جميع مستويات المنظمة.

(٣) تنظيم عمليات اختزان المعرفة الناشئة

والمجموعة وتكوين رصيد معرفي يمكن استرجاعه

واستخدامه.

(٤) تنظيم عمليات النشر والتوزيع للمعرفة الناشئة

بحيث يتم إدماجها في صلب عمليات وأنشطة المنظمة.

(٥) إتاحة فرص للاستخدام الفعلي لتلك المعرفة.

ولا بد من إدراك حقيقة هامة وهي أن التعلم التنظيمي

هو ناتج من تفاعل المنظمة مع المناخ المحيط، ونتائج

التعامل مع البيئة الخارجية والداخلية والآثار المترتبة

على قرارات الإدارة والخبرات المكتسبة للأفراد.

شركة الاسكندرية للزيوت والصابون

هذه الشركة

من الشركات الرائدة في مجال صناعة الصابون والتي تعمل على توافر منتجات غذائية لازمة للاستهلاك اليومي لكل فرد

انتاج الشركة

صابون الغسيل والتواليت - المنظفات الصناعية -

زيت الطعام المسلى الصناعي

كريم الحلاقة - معجون الأسنان - جلسرين خام

ويضم كل المنتجات السابقة أنواعا متعددة تؤدي في النهاية الى تشكيلة كبيرة من السلع الهامة سواء للاستهلاك النهائي أو كمستلزمات لبعض الصناعات

وتتضم الشركة أحدث خطوط الانتاج واعلى مستوى من الخبرة الفنية التي ادت الى تصنيع منتجات مميزة سواء في السوق المحلية أو في السوق العالمية حيث تصدر الشركة الى :

السعودية - المانيا - سويسرا - الهند - الاتحاد السوفيتي - العراق
وقد نفذت الشركة خطة واسعة النطاق للحلال والتجديد لزيادة الطاقة الانتاجية لسد الاحتياجات المتزايدة .

المقر الرئيسى ٧٦ شارع قنال المحمودية - الاسكندرية

تليفونات : ٣٩٢٥٦٧١ - ٣٩٢٥٦٧٢ ٠٣

تليفون رئيس مجلس الادارة : ٣٩٢٣٩٩٩ ٠٣

الادارة التجارية : نفس العنوان - تليفون رئيس القطاع التجارى ٣٩١٣٢٢٢

التلكس - UN - ٥٤٠٧١ العنوان التلغرافى : عماد ويل ص ٠ ب : ٢٠٤

الاسكندرية - المكاتب الفرعية

مكتب القاهرة ١١ ميدان التحرير : ٧٤٩٧٢٦

The Holding Co for Metal Industries

The General Egyptian Workshops Co

TERSANA



الشركة القابضة للصناعات المعدنية

الشركة المصرية العامة للورش

« الترسانة »



نبذة تاريخية

أنشئت الترسانة في عهد محمد علي باشا عام ١٨٨٢ على ضفاف النيل ببولاق لبناء السفن النيلية - آلت إلى وزارة الأشغال العمومية ، وزارة الري ، لخدمة مصالح الري من بناء الأهوسة والبوابات والكبارى والسحارات تحت اسم ورش الري - أصبحت شركة قطاع عام ثم قطاع أعمال عام تتبع الشركة القابضة للأشغال - ثم الشركة القابضة للنقل البحري ثم حاليا تابعة للشركة القابضة للصناعات المعدنية .

موقع الشركة

شارع النيل بامبابة - أمام وزارة الموارد المائية والري ت ٥٤٤٩٤٠٠ / ٥٤٤٩٤٠٩ فاكس ٥٤٤٩٤٠١ - ص ب ١٢٥

أنشطة الشركة

- ١ - صناعة الواحكات النهرية والبحرية مثل البواخر السياحية - لنشات قص حشائش - ناقلات البترول والبضائع - العبارات - الكراكات النيلية والمطاعم العائمة .
- ٢ - صناعة الكبارى المعدنية والخرسانية - الأهوسة - بوابات الري السحارات - محطات - طلمبات الري - التركيبات الميكانيكية والكهربائية لمحطات الصرف الصحي - وحدات طلمبات الغسيل للصرف المغطى .
- ٣ - جميع الأعمال المعدنية مثل المواسير - الجمالونات - الخزانات .
- ٤ - الأعمال الخشبية من تحت المدارس - تجهيزات المعامل والمكتبات وخلافة .
- ٥ - أعمال التكريك النهرى - نزع الحشائش والتطهيرات - أعمال الكابلات البحرية للوى الكهربائية والتليفونات .
- ٦ - أعمال تشغيل المسبوكات الزهر - الصلب - النحاس وخلافة .

أهداف الشركة

- ١ - المساهمة في خطط التنمية المحلية وتعظيم القيمة المضافة .
- ٢ - التصدير خاصة إلى دول حوض النيل (لنشات وعبارات خلافة) تحت شعار صنع في مصر في ظل القيادة

الرشيده للرئيس محمد حسنى مبارك .

المفوض بالإدارة

مهندس عطا الله محمد يعقوب

استراتيجية نظم المعلومات على المستوى القومى

إعداد

باحث / عبد السيد صبرى عبد السيد

ماجستير علوم تجارية (إدارة أعمال)
الإدارة المركزية لسياسات التطوير وتقييم
الأداء الإدارى لوحدات الإدارة المحلية

ظهرت فى الآونة الأخيرة ظفرة فى إنتاج المعلومات
والمعلوماتية وأصبحت نظم إدارة المعلومات وحفظها
واستخدامها وتطويرها لصالح المجتمعات هى سمة هذا
العصر.

إن تدفق الابتكارات المعتمدة على الإبداع العلمى
فى شتى المجالات يعتمد أساساً على النظريات العلمية
والدراسات المستمرة والأبحاث والرسائل العلمية.

كما أن التطور فى علوم الحاسب وتكنولوجيا
المعلومات قد شمل المجالات (الإدارية والعلمية
والاجتماعية والاقتصادية والتجارية والصناعية
والإعلامية والسياحية والتعليمية والزراعية...).

ولتسدد وكتب التطور فى علوم المعلومات
وأنحاسيات تطوراً فى البرمجيات واستخدامها وانتفاها
لتحقيق متطلبات المستخدم.

من هنا اختلفت استراتيجيات الدول طبقاً لمستوى
التطور فى علوم المعلومات والحاسبات والبرمجيات
وما بينهما من وسائل اتصال.

ومن هنا فإن الاستراتيجيات المعلوماتية تتباين من
دولة إلى أخرى فى ضوء تفاعل مجموعة من العوامل
تحديد مستوى التطور فى تطبيقات علوم الحاسبات
وبرمجياتها وكذا توجهاتها على المستويات الاقتصادية
والاجتماعية.

أولاً الاستراتيجية والتخطيط طويل الأجل لنظم المعلومات

على المستوى القومى،

١. مفهوم الاستراتيجية،

إن التعريف المبسط للاستراتيجية يعنى التعريف

بما يلى:

ما الذي ترجوه المنظمة لكيانها في المستقبل؟ وكيف تصل إليه؟ وهل يتكامل هذان الوجهان في التفكير على المدى الطويل؟، علمًا بأنه لا يجوز الخلط بينهما. إنه تحديد المنظمة لذاتها في المستقبل - ما الذي ترغب أن تكون عليه؟، ونخطيئها له واتخاذها لقراراتها التشغيلية هو توجه للاستراتيجية. وبطريقة مشابهة يطلق على الاستراتيجية أحيانًا التخطيط الاستراتيجي، وهو الناتج النهائي لمياعة الاستراتيجية.

فينبغي أن نندم الاستراتيجية صورة مستقبلية طويلة المدى للمنظمة، إذ أن لكل منظمة قوة دفع واتجاه محدد يمثل في استراتيجيتها التي لا بد من تحديدها من حين لآخر. فالاستراتيجية هي التكيف لبقاء (ماذا / كيف) - ويربط بالاستراتيجية الأهداف المطلوب تحقيقها كما يتصل بها السلوك والتصرف الاستراتيجي للمنظمة تحقيقًا لهذه الاستراتيجية.

وتعرف الاستراتيجية أيضًا بأنها.. القرارات الموجهة للأعمال والمطلوبة تنافسيًا لتحقيق الأهداف ومن هنا فإنه يمكن أن نحدد المفهوم التالي للاستراتيجية:

بأنه لرؤية الموجهة إلى الوضع الذي ينبغي أن تكون عليه المنظمة وليس إلى كيفية وصول المنظمة إلى هذا الوضع.

فهو نعرف بأنها الإطار المرشد للاختيارات التي نحدد طبيعة واتجاه المنظمة في المستقبل وننصل هذه الاختيارات بمجال الإنتاج أو الخدمات والأسواق والقدرات الهامة والنمو والمعادن ونخصص الموارد للمنظمة.

٢ - علاقة الاستراتيجية بالعمليات التي تحقق الأهداف الاستراتيجية:

العلاقة بين الاستراتيجية وعمليات تحقيق الأهداف من حيث درجة الوضوح ومستوى الفعالية.

كيف	ماذا	الاستراتيجية	
		واضحة	غير واضحة
فعالة	١	- حققت النجاح في الماضي - تمسك النجاح في المستقبل	٢ - حققت النجاح في الماضي - هناك فشل في المستقبل - النجاح المستقبلي
	٣	٤ - حققت تفشل في الماضي - حققت تفشل في المستقبل	٣ - حققت تفشل في الماضي - حققت تفشل في المستقبل - هناك نجاح في المستقبل - هناك نتيجة متدنية - تعزيزه

الجدول السابق يوضح نتائج تطبيق الوضوح والفعالية وعمليات النجاح والفشل. وينقسم الجدول النجاح في الماضي والمستقبل كما في الحالة (١) عندما تتلاقى الفعالية مع وضوح الاستراتيجية بينما يتسرب لشك لتحقيق النجاح المستقبلي في الحالة (٢)، (٣)، (٤) بينما يتأكد الفشل في الحالة (٤) عند عدم توافر الفاعلية والوضوح.

٣ - الاستراتيجية الدولية في مجال نظم المعلومات:

هناك اتجاه قوي لغزو الأسواق عن طريق توفير أكبر مواصفات قياسية عالية حتى إذا دعت الضرورة إلى عقد بروتوكولات بين الشركات المنتجة والمستهلكة في مجال إنتاج وتصوير الأجهزة والمعدات أو البرمجيات لتحقيق عنصر التنافس أو التوحيد. إن مؤشر الانجاء الحديث لتكامل الشركات تكبري

الدولية والمتعددة الجنسية في مجال إنتاج الحاسبات يعكس هذا المفهوم، فقد انضمت شركة IBM مع شركة زينيث ZENITH وشركة ديل DELL لإنتاج واتحد مشتركة وهو الأجهزة المحمولة والأجهزة الشخصية. كما يشير اتجاه التوافق بين إنتاج أجهزة وبرمجيات آبل وماكتوش للتوافق مع IBM أيضًا إلى هذا الاتجاه.

ومن أشهر التكتلات الصناعية في مجال الحاسبات ونظم التشغيل ونظم المعلومات ظهور أربع تكتلات متخصصة بدأت من انتقال مجال عمل شركة NEC اليابانية إلى ماليزيا وكوريا هربًا من القيود البيئية وقوانين العمل الشديدة. حيث أن ماليزيا تخصصت في إنتاج المكونات الإلكترونية الدقيقة كما أن كوريا نفذت مجمع صناعي ضخم يمثل في شركة SAMSUNG وكذلك تنتج أجزاء للقمبر مثل تصنيع شاشات الكمبيوتر لشركة IBM بكوريا الجنوبية وتايوان وإسرائيل.

وظهرت عمليات الاندماج بين الشركات العملاقة لاحتكار قطاع عربض من السوق مثل اندماج شركة NCR مع شركة AT & T وتجمع Borros مع Conviction Technology و Spary لتصبح شركة انصاجية باسم Unisis وكلها شركات مصنعة لأجهزة الحاسبات.

كما يلاحظ أيضًا اتجاه هجرة رؤوس الأموال عبر البحار (استثمار خارجي مباشر) كشراء شركة فوجينسو

Fujitsu كمية كبيرة من الأسهم في شركة ICL البريطانية عندما نعرضت لصرف مبالغ ضخمة في أبحاث تطوير منتجاتها وتغيير خطوط الإنتاج لتتماشى مع المطالب التكنولوجية الحديثة X Open مما أفقدها معظم رأسمالها الحر (السيولة النقدية) فتدخلت شركة Fujitsu حيث تمكن هذا التكتل من شراء أصول مصانع الحاسبات الشخصية في فنلندا.

ثانيًا، الفجوة التكنولوجية بين الدول المتقدمة والدول النامية:

١- تعريف التكنولوجيا:

نمى كلمة تكنولوجيا بمفهومها العلمي أنها تطبيق العلم / العلوم الحديثة على الإنتاج الدولى ورسائله. أى أنه تطبيق كل ما هو مستحدث وجديد في مجال العلوم النظرية. لأن العلم يقوم بإمدادنا بالمعرفة وأنهم الأساس للحقائق، كما أن التكنولوجيا تعتمد على الاستفادة من هذه المعرفة وتطبيقها في المجالات المختلفة.

ويرجع الاهتمام بالتكنولوجيا إلى العوامل التالية:

أ- أن معدل النمو الاقتصادي يعتمد على معدل التطور التكنولوجى.

ب- الاهتمام المتزايد بتطوير مختلف الأجهزة والمعدات وإعطاء وسائل كثيرة للأبحاث في هذه المجالات.

ج- التثد في الآلية "AUTOMATION" أدى إلى شيوع البطالة ومن ثم يجب البحث عن أعمال

جديدة وتدريب العاملين الجدد على الآلات الحديثة
د- اهتمام الحكومات والمنظمات الدولية بالتحقق
من كفاءة السياسات المحلية والخاصة بتدعيم التطور
التكنولوجي وحسن الاستفادة منه. ويتمثل ذلك في
تعيين وزير للتكنولوجيا كما حدث في إنجلترا أو تعيين
وزير دولة للبحث العلمي يشرف على أكاديمية البحث
العلمي والتكنولوجيا كما في الواقع المصري.

٢. طبيعة العلاقة بين طرفي التعامل في سوق التكنولوجيا:

نظراً للوضع الاحتكاري للدول المصدرة
للتكنولوجيا فإنها تتخذ من التكنولوجيا أداة لزيادة
التبعية الاقتصادية للدول النامية التي تعتمد على
السوق الرأسمالية للتكنولوجيا كمصدر أساسي.
ويظهر ذلك في الدول النامية عندما تحاول الحصول
على تكنولوجيا متقدمة من الحاسبات العملاقة
(SUPER COMPUTERS) لدفع عجلة التطور
الصناعي.

وتنحصر طبيعة العلاقة بين طرفي التعامل في السوق
فيما يلي:

(أ) السوق الرأسمالية للتكنولوجيا

(ب) سوق البلاد النامية للتكنولوجيا

ويتسم نظام التكنولوجيا في الظروف المعاصرة
بسمات خاصة. تختلف عن سمات نظم الأسواق
التقليدية. لأن الدولة البائعة تتحكم بشكل أو آخر في
مصدر التكنولوجيا المباعة مثل فرض شروط أو

تحفظات على الاستخدام. وقد أحدثت الثورة العلمية
وثورة المعلومات تعديلات جوهرية على الهيكل
المادي للتبادل بين طرفي التعامل في هذا السوق، فنجد
أن البائعين يمثلون الدول الرأسمالية المتقدمة
واحتكاراتها الصناعية لمعاملتها كطرف أول والدول
النامية كطرف ثاني.

كما ينقسم سوق التكنولوجيا بدرجة عالية من
الاحتكار، فتبدل الدول النامية الكثير من موزعيها لإعداد
كوافر فنية تسعى الدول المتقدمة لاجتذابهم للعمل بها،
فعلى سبيل المثال زادت نسبة المهاجرين من الدول
النامية للولايات المتحدة في مجال الطب والطبيعة
والهندسة والحاسبات حالياً.

إن خصائص العلاقات المتبادلة في السوق
الرأسمالية لم يتم تحديثها بدقة وليس لها تعميم حتى
الآن. فمن المعروف أن الشركات المتقدمة صاحبة
المشروعات في الدول النامية هي التي تضع الشروط
وتحدد التسهيلات للحصول على التكنولوجيا
وبالشروط التي تفرضها.

وفيما يتعلق بالمشروعات الوطنية، فإن ما يتم لها
من تكنولوجيا يتنثر عادة بشروط مجعنة، وغالباً ما
يقابل الحد من سلطة رأس المال الأجنبي في الدول
النامية بردود أفعال وإجراءات معادية وتخریب متعمد.

٣. عملية نقل التكنولوجيا:

لكي تنتقل التكنولوجيا من دولة لأخرى فإن ذلك
يعكس وجود فجوة بين الدول المصدرة للتكنولوجيا

والدول المستوردة لتكنولوجيا وذلك ما يسمى بالثجوة التكنولوجية.

وتظهر هذه الثجوة نتيجة لما يلي:

- ابتكار وسائل جديدة للكشف عن الموارد الطبيعية عن طريق استخدام الأقمار الصناعية، واستخدام الطاقة الذرية والشمسية والنوية كنوى محرك جديدة.
- اكتشاف استخدامات جديدة للموارد الموجودة أى زيادة منافع الموارد المتوفرة.
- زيادة إنتاجية الموارد والأهدى العامة.
- الفجوة التكنولوجية بين البلاد المتقدمة والنامية تتسع بمعدل متزايد بسبب التقدم التكنولوجى السريع فى البلاد المتقدمة. وعوامل توسع الثجوة التكنولوجية ترجع لما يلى:

- التفاوت الحضارى.

- تأخر التعليم وعدم الاهتمام بالتعليم الفنى.

- تدهور الأحوال الاقتصادية فى البلاد النامية مثل:

• ارتفاع الأسعار

• التضخم

• زيادة المديونية وتكاليف الاقتراض.

- السياسة التى تتبعها بعض البلاد فى شكل:

• فرض حماية شديدة على المنتج المحلى مما

يحول بينه وبين أى منافسة.

• المبالغة فى تطبيق شعار الاعتماد على النفس.

• هجرة الكفاءات.

• ارتفاع تكاليف نقل التكنولوجيا (حقوق إنتاج -

تكاليف مصانع - قطع غيار ...).

- عدم ملائمة تكنولوجيا الدول المتقدمة كسما هي

للبلاد النامية مما يقلل الاستفادة منها وعلى ذلك فإن

عملية نقل التكنولوجيا تنحصر فى عملية الإستيراد

فقط، لأن:

- عملية الاختراع وتطبيق المخترعات مكلفة جداً،

لذلك تكتفى الدول النامية باستيراد التكنولوجيا

وتطويرها لتناسب ظروفها الاقتصادية والاجتماعية

- استخدام التكنولوجيا المستوردة بدون تطوير

ومواءمة يؤدى إلى عدم الاستفادة منها، لأنها مصممة

لتناسب ظروف البلاد المتقدمة.

ثالثاً، اتجاه استخدام نظم المعلومات المبنية على الكمبيوتر

على المستوى الدولى:

١. استخدام الأجهزة والمعدات: HARDWARE

(أ) إن الثمنزة المائلة فى علم الجوامد

Solid-state physics وأشعة الليزر Laser ray أثرت

فى تطوير صناعة المكونات الأساسية والدقيقة

لنحاسبات بأنواعها.

(ب) تنحصر مهام التطور فى تكنولوجيا الحاسبات

فيما يلى:

(١) زيادة عدد العمليات المنفذة فى الثانية الواحدة

Mega Instructions Per Second (MIPS) نتيجة

الاعتماد على المعالجة المتوازية (Parallel Processing)

للمعاملات والمشتابهة لعمل المسخ البشرى

Neural Net Theory و Parallel Processors.

(و) توافر قواعد بيانات وقواعد معرفة على الشبكات العالمية.

(ز) إنتاج أنظمة تخصصية تتواءم مع الاستخدامات الميدانية مثل أنظمة البحث والتنقيب عن البترول، وأنظمة ومنظومات عسكرية استخدمت في حرب الخليج في مجال القيادة والسيطرة وإطلاق المصاريع.

٢. إنشاء واستخدام التطبيقات المختلفة: APPLICATIONS (أ) الاعتماد على الحاسبات باختلاف أحجامها في مجالات الإدارة والتخطيط ونسج عن ذلك بناء واستخدام منظومات وتطبيقات متكاملة في المجالات الإدارية المختلفة.

• تطبيقات التخطيط

• تطبيقات مالية

• تطبيقات متابعة المخزون

• تطبيقات إدارة أخرى.

(ب) سيطرة تطبيقات الحاسبات على تشغيل محطات الطاقة النووية وشبكات التوزيع بأنواعها المختلفة.

(ج) الاعتماد على نوع جديد من العملة الرخيصة والثقيلة مع التحكم فيها ببرامج الحاسب وهو الإنسان الآلي أو الروبوت Robot.

(د) إنتاج نماذج رياضية للتنبؤ وإدارة الأزمات.

(هـ) إنتاج برامج للتأليف والتوزيع الموسيقي.

(و) إنتاج برامج في المجالات الطبية وتشخيص الأمراض.

(٢) زيادة عدد وحدات المعالجة CPU في الحاسب الواحد بغية تحقيق أعلى إنتاجية أو حمل تشغيل (THROUGHPUT) والاستغلال الأقصى للمكونات Component Utilization.

(٣) الوصول إلى مواصفات قياسية عالمية في منتجات الحاسبات معتمدة من:

٢. استخدام البرمجيات: SOFTWARE

(أ) ظهور تطور كسبر في برنامج النوافذ (Windows).

(ب) تحقيق تقدم في مجال التفاعل مع المستخدم بواسطة الرسوميات (Graphic User Interface).

(ج) إنتاج أنظمة تعتمد على زيادة السرعات وكبر حجم الذاكرة مثل التي نحققها لغة C++ والمترجم Compiler.

(د) إنتاج أنظمة قابلة للتأليف والتعاضد مع البعثات المختلفة "Multi-National Language Supplement" (MNL.S).

ونعبر هذه الأنظمة متقدمة جداً في بناء هياكل البرمجيات العابرة (Super Structures S/W) وذلك بالاتجاه إلى تمثيل حروف اللغات الخاصة مثل اللغة اليابانية والصينية واللغة العرعونية باستخدام نوهيات خاصة من المترجمات وربطها بمجموعات أكواد الحروف.

(هـ) إنتاج مترجمات متوائمة مع النظم الخبيرة Expert Systems.

٥. مواصفات اشكال الشبكات:

(أ) الشبكات ذات المساحة الواسعة Wide Area Network (WAN)

- شبكات مستمرة (دائمة) (Permanent Network).
- شبكات من نقطة إلى نقطة أخرى (Point to Point).
- شبكات متعددة النقاط (Multi Points).
- شبكات متقطعة (Switched Network).

(ب) الشبكات المحلية Local Area Network (LAN)

(ج) شبكات القيمة المضافة Value Added Network (VAN)

٦. التحكم في الشبكات:

(أ) يتم التحكم في الشبكات من خلال ما يلي:

- التحكم في النظام تبادل المعلومات.
- تزامن نقل البيانات من وإلى الحاسب.
- تعريف خطوات العمل على الجهاز حالة حدوث خلل في الشبكة.

(ب) عمليات التحكم:

- تتم عمليات التحكم بواسطة الوسائل والوحدات التالية:
- الرسائل في بداية التشغيل.
- الومضات مثل: Hub - Polling, Roll - Call Polling.

٧. اشكال الشبكات:

(أ) نسخة الشكل العام Configuration.

(ب) نجمة الشكل Star.

(ج) المسار المستقيم Bus.

(د) حلقي Ring.

(ز) إنتاج برامج للإخراج السينمائي.

(ح) اتوسع في إنتاج برامج الفضاء بالاعتماد على برامج وتكنولوجيا الحاسبات.

(ط) استخدام نظم السيطرة الآلية في المجالات العسكرية عنى برمجيات نظم الرقابة والسيطرة والاتصال والاستخبار Command, Control, Communication and Intelligence Systems (C³Is).

٨. استخدام وسائل الاتصالات: Communications

(أ) اتوسع في استخدام شبكات الحاسب بأنواعها المختلفة، ومفهوم الشبكة ينحصر في ربط عدد من المشتركين على حاسب أو أكثر لاستخدام جزء أو كل إمكانياته المتاحة.

(ب) شبكة النهايات الطرفية وتسمى انتشار عدد من الشاشات ونوحدات الكتابة / الإدخال للتعالم من خلال هذه الشاشة مع حاسب واحد عادة ما يكون ذا حجم كبير (Main frame).

(ج) شبكة الحاسبات وتسمى اتصال عدد من الحاسبات مع بعضها بمعنى ربط وحدة المعالجة الرئيسية (CPU) لحاسب من طراز معين بوحدة معالجة رئيسية لجهاز آخر من طراز يتوافق مع هذا الطراز، ويتيح ذلك استغلال إمكانيات الجهازين معاً لصالح المستخدمين أو المشترك سواء كان مربوطاً بنهاية طرفية على أي من الحاسبات المكونة للشبكة أو في أحد مراكز الحاسبات المربوطة.

٨ - مطالب الشبكة القياسية للحاسبات:

- (أ) السرعة: وتتأثر بما يلي:
 - مستوى المشغل (Processor).
 - سرعة التخزين.
 - كفاءة البرامج.
 - البروتوكول (Protocol).
- وتتكون من ٧ طبقات كالاتي:
 - أربعة طبقات نقل لتحديد طبيعة التحرك للرسائل من نقطة إلى نقطة خلال الشبكة كما يلي:
 - طبقة التركيب الفيزيائي للمعدات طبقاً للخصائص الوظيفية وترتبط بالأداء الميكانيكي والكهربائي.
 - طبقة ربط لتوصيف وصول مجموعة البيانات عبر الكابلات.
 - طبقة الشبكة للتحكم في عملية فتح وفتح الأجهزة وانتقال الرسائل بين النهايات الطرفية.
 - طبقة نقل النهايات الطرفية من شبكة إلى شبكة أخرى.
 - طبقة الربط المنطقية (Session) لتحديد تركيب وتبادل الرسائل منطقياً في شبكة واحدة.
 - طبقة لإعداد (Presentation) لتحويل الرسائل إلى كود الآلة وضبطاً لشكل النهايات الطرفية.
 - طبقة التطبيق (Application) وهي تسمح لنهايات الطرفية بالتعامل مع المعلومات بتوليدها واستقبالها.
- رابعاً: التخطيط الاستراتيجي لنظم المعلومات على المستوى القومي:
- ١ - أبعاد التخطيط الاستراتيجي:

يرتبط التخطيط الاستراتيجي (طويل الأجل)

بمجموعة من الأبعاد هي:

- (أ) موضوع الخطة (مالية - إنشائية - تسويقية - تعاونية ...).
- (ب) العناصر الأساسية للخطة:
 - (١) الغرض / المهمة: وترتبط بالهدف العام.
 - (٢) الأهداف التنظيمية: وترتبط بالأهداف الجزئية.
 - (٣) تحديد الاستراتيجية: وترتبط بقباس الأداء.
 - (٤) تحديد السياسة: وترتبط بالتفكير وترشيد القرار.
 - (٥) تحديد الإجراءات والقواعد: وترتبط بدورة العمل وخطوات التنفيذ.
 - (٦) برامج العمل: وترتبط بالأعمال المتخصصة داخل دورة العمل.
 - (٧) إعداد الموازنة: وترتبط بالمعلومات المالية الدقيقة والتكاليف.
- (ج) البعد الزمني: (طويل الأجل - متوسط - قصير الأجل).
- (د) الوحدة التنظيمية التي تعد لها الخطة: (عالمية - إقليمية - قومية - محلية - منظمة).
- (هـ) خصائص التخطيط: (شامل - محدود - استراتيجي - تكتيكي) أو (مكتوب - رسمي - غير مكتوب - غير رسمي).
- (و) مستويات التخطيط: (عالمي - إقليمي - قومي - منظمة - فرد).

٢ - مراحل التخطيط الاستراتيجي:

هناك ٤ مراحل يمر بها التخطيط الاستراتيجي هي:

- (أ) مرحلة تقدير البيانات.
- (ب) مرحلة تقدير المنشأة داخلياً.
- (ج) مرحلة وضع الأهداف الاستراتيجية.

استراتيجية نظم المعلومات على المستوى القومي

(د) مرحلة صياغة برامج العمل طويلة الأجل والخطط التكتيكية المكملة والموازنات.

أ- التقدير الينى:

(١) النظرة الشاملة الكلية الاقتصادية - السياسية - الاجتماعية - والمشكلات.

(٢) تحليلات طبقاً لمبادئ الأعمال.

(٣) اتجاهات التكنولوجيا الفنية وتطبيقاتها.

(٤) تحليلات الأسواق خارج خطوط المنشأة

وإمكانات التوزيع

(٥) نظرة العامة للصناعة (التكاليف والأسعار).

ب- تليم المنشأة:

(١) مواطن القوة والضعف مقارنة بالصناعة والمنافسة.

(٢) موارد المنشأة المالية والبشرية وغيرها.

(٣) التقييم معبراً عنه بالخطط قصيرة الأجل.

(٤) التقدم فى برامج العمل طويلة الأجل.

ج- وضع الأهداف الاستراتيجية:

(١) بواسطة الإدارة العليا بناء على تحليلات البدائل الممكنة.

(٢) استراتيجية استجبات (إنتاج المعلومات).

(٤) استراتيجية الاستثمار العكس (فى مجال

دعم القرار)

(٥) وضع الأولويات (للتطاعات المختلفة

والمستويات المختلفة).

د- تشكيل برامج العمل طويلة الأجل والخطط

التكتيكية والموازنات:

(١) برامج داخل إطار المراحل السابقة.

(٢) تحديد المستويات التنظيمية الصحيحة فيما بين

المحددات أو الأهداف

(٣) موازنة رأس المال وخطط إدارة النقدية.

خامساً، اتجاه استخدام النظم الآلية على المستوى القومى:

أ- استخدام الأجهزة والمعدات: Hardware

إن الأسواق لعالمية أسواق مفتوحة، تنبج لأى

مستورد من دول أخرى الحصول على أحدث الأجهزة

والمعدات، لأن احتياجات نظم المعلومات على

المستوى القومى تنحصر فى توفير احتياجات متطورة

من الأجهزة والمعدات لاستخدامها. وطالما أن

الهدف هو الاستخدام وليس الاختراع أو التطوير أو

السمى للحصول على أسرار صناعية فى مجال النظم

الآلية فإن الحصول على الأجهزة والمعدات أمر ميسور.

ويمكن القول أن الاتجاه العام لاستخدام الأجهزة

والمعدات مفتوح حتى الآن ولم تحدد له استراتيجية

حيث أن الجهات تعمل منفردة فى هذا المجال.

وقد ظهر نجاح الحاسبات فى تطوير الأداء فى الجهات التالية:

أ- البنوك:

فمثلاً يعتمد بنك مصر على استخدام نظم الحاسبات

الكبيرة لأجهزة NCR وهى نظم الحاسبات المتوسطة

مثل كمبيوتر Tower الذى يعمل فى بيئة متوائمة مع

بيئة أجهزة NCR ويمكنه نقل البيانات الخاصة

بالنصرقات من طريق استخدام شبكة خطوط مؤجرة

Leased Lines من الشبكة القومية للاتصالات X 25

لجميع المحافظات

ب- شركات البترول:

يستخدم المكتب الاستشارى لشركة إينى Enpi

لقطاع البترول الحاسبات (DATA GENERAL)

بنظام CAD SYSTEM وخاصة طراز

مركز معلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء
بالإضافة إلى إعداد قوائم ممنوعين من السفر والمطلوبين
٣- وزارة الإعلام:

تستخدم نظم المعلومات لتتبع حفظ واسترجاع
الأخبار طبقاً لنوعيتها مع استغلال برمجيات
Animation/Story Board في الإعلانات بأجهزة
التلفزيون.

٤- الجهات العسكرية:

- مركز الجهات العسكرية في مجال الآلية ونظم
المعلومات من خلال اقتناء نظم السبرناتيك المتقدم
"Cybernetic systems" والتي تستورد لصالح
أنظمة دفاعية وإدارية وإطلاق الصواريخ.

- تهتم بإنشاء النظم الآلية (منظومات وتطبيقات) في
المستويات المختلفة باستخدام مختلف أنواع الحاسبات.
- تطور أساليب القيادة والسيطرة باستخدام نظم
القيادة والسيطرة الآلية C 3 IS.

٥- مجلس الوزراء ووزارة الدولة للتنمية الإدارية:

- تسجيل بيانات فائض الخريجين بالتعاون مع
وحدات الحكم المحلي وذلك بالاعتماد على حاسبات
شخصية ثم تنقل إلى حاسب مركزي IBM كبير.
- مشروع تخطيط الطاقة لتباسب معدلات الاستهلاك
في مختلف مناطق مصر (ريف - حضر) - (غاز - كهرباء
- الفحم - قش الثرة - حطب القطن).

٦- وكالات الأنباء والمؤسسات الصحفية:

٦- مؤسسة الأهرام:

- في مجال الميكرو فيلم تم إنشاء مركز التنظيم
والميكرو فيلم وما يقوم به من خطوط إنتاج نوثيقية مخزنة.

(COMPUTER AIDED DESIGN) لتصميم

شبكات نقل البترول الخام والمنتج ومحطات
وأرصفة الإنتاج.

ج- شركات التأمين:

تستخدم شركة الشرق لتأمين أجهزة (DEC)
(DIGITAL) وتعمل في إطار شبكة على مستوى
المحافظات للسيطرة على أقساط بوالصر التأمين.

د- الشركات الإنتاجية:

تعتمد شركة النصر للسيارات على استخدام
تطبيقات مراقبة على الإنتاج Production Control
وذلك للسيطرة على عمليات وخطوط الإنتاج. كما أن
مصنع ٢٠٠ في الهيئة القومية للإنتاج الحربي يعتمد
أيضاً على تطبيقات الإنتاج باستخدام أجهزة NCR
(Tower 32/850)، مع قاعدة البيانات Oracle.

هـ- الجهات الحكومية والوزارات:

١- الهيئة القومية للتأمين والمعاشات:

٢- وزارة الداخلية:

- مصلحة الأمن العام تستخدم نظام المجرمين
والمشوهين واللمصوص وعناصر الإرهاب

- مباحث أمن الدولة التي تستخدم أجهزة IBM الكبيرة.

- مباحث الأدلة الجنائية وتستخدم الحاسبات

الصغيرة ليما يتصل بالتعرف الضوئي Optical
Recognition

- شئون القضاة وتستخدم أجهزة IBM الكبيرة التي

تعتمد على نظام تشغيل MIV.

- مصلحة الأحوال المدنية تعد مشروع الرقم القومي

حيث تم تجميع بيانات حتى الآن من المحافظات بإشراف

- في مجال الكمبيوتر تم إنشاء مركز أمانك للإدارة والكمبيوتر وما يحتويه من أجهزة صغيرة وكبيرة.

* مؤسسة الأخيار: أنشئت مركزين للميكرو فيلم والحاسب الآلي أيضاً.

ز. الشركات الاستثمارية (القطاع الخاص):

- شركة فلورا تعتمد على الرقابة على الإنتاج (نظم Production).

- شركات الأدوية استخدمت نظم مراجعة الإنتاج والرقابة على المخزون.

- مجموعة شركات الشربف والريان والسعد استخدمت كلها مراكز كمبيوتر متقدمة.

ح. الأنشطة الفردية والمشاريع الصغيرة:

- إنشاء بنوك معلومات قانونية (كمشروع فردي).

- استخدام نظم الحاسب في أعمال الطاعة والإعلان.

ط. شركات الطيران:

- شركة مصر للطيران استخدمت الحاسبات الآلية لحجز تذاكر السفر بانظارات.

٢. استخدام البرمجيات على المستوى القومي:

- استنفادت الجهات من التطور العالمي في البرمجيات بالشراء أو الاستخدام.

- نطق الجهات أساليب علمية في المناقشة بين البرمجيات وحزم قواعد البيانات وباستخدام نظم تأكيد

الجودة (SQA) Software Quality Assurance.

- تعدد شراء نوعيات متشابهة من البرمجيات دون تنسيق بين الجهات المستفيدة.

- ظهر اتجاه تبادل النسخ من البرمجيات مما نسب إلى انعراض للفيروسات وخاصة في الأجهزة الشخصية (PC's).

- لم يغير حتى الآن شركات ووكلاء متخصصين في إنتاج وتوزيع وتسويق البرمجيات ولا زال ذلك قائماً على شركات الحاسبات ووكلاء الشركات الأجنبية للحاسبات.

- ما زال استخدام البرمجيات منفرداً لصالح جهة واحدة ويعمل بنظام مركزي داخل الجهة (من مركز حاسبات الجهة سواء في منظومة واحدة أو أكثر من تطبيق).

- بدأ لتوسع في استخدام قواعد البيانات في مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء.

- بدأ استخدام النظم الميكرو فيلمية التي تعتمد على الحاسبات Computer Assisted Retrieval Systems (CAR system).

- يزوغ ضرورة اقتناء برامج مضادة للفيروسات.

٣. استخدام تطبيقات نظم المعلومات على المستوى القومي:

- انتشرت نوعية نمطية من التطبيقات في الجهات المختلفة تخدم المستويات المختلفة مثل:

* تطبيقات المرتبات Payroll Applications.

* تطبيقات الحسابات Accounting Applications.

* مرافقة المخزون Inventory Control Applications.

* المكتبات Libraries Applications.

* المتابعة Follow-Up Applications.

١. الاتصالات على المستوى القومي: Communications

- تحقق النهايات الطرفية شبكة معلومات داخل كل

جهة مثل البنوك التي تعتمد على مجموعة من الشاشات تتحد في قاعدة بيانات موحدة، وتعمل منظومة بنكية

متخصصة لتسجيل جميع المعاملات البنكية.

- تعتمد معظم الجهات على إمكانياتها في اختيار شبكة معلومات آلية داخلية.

- تحقق بعض الجهات الربط من خلال الشبكة القومية (Egypt Net X. 25) للهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية.

- هناك اتجاه لربط باستخدام خطوط اتصالات خاصة بالاعتماد على نظم الربط الحديثة الميكروويف (Microwave) مثل البنوك ومينة التأمينات الاجتماعية وشركة الشرق للتأمين... إلخ.

- يسمى مركز معلومات ودعم اتخاذ القرارات بمجلس الوزراء لربط المحافظات بخطط اتصالات خاصة للتكامل وسرعة نقل المعلومات وحفظها واسترجاعها لاستخدامها في نظم دعم القرار.

- نحقق الربط مع الشبكات الدولية للمعلومات العلمية الخارجية بواسطة كل من الشبكة القومية للمعلومات العلمية والتكنولوجية ESTINET باكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، وشبكة Data Star باكاديمية الطب العسكرية للقوات المسلحة وشبكة معلومات الجامعات المصرية لخدمة الباحثين والعلماء لما ينشر من أبحاث ونشرات علمية وكتبها تمثل التوافد على العالم الخارجى.

سادسا، أمن وتأمين المعلومات:

يرتبط أمن وتأمين المعلومات بعدة عناصر أهمها:

- الأجهزة والمعدات والوسائط المستخدمة.

- البرمجيات والبرامج والتطبيقات والبيانات

المتداولة.

- لقوى بشرية المتعانة مع النظم الآلية.

وعلى ذلك فإن عملية تأمين المعلومات لا بد وأن

تضمن على كافة العناصر مما يستلزم التالي:

- تأمين موقع الحاسب. - حماية الوسائط

المستخدمة والتخزين عليها. - تنظيم دورة

العمل. - وضع ضوابط لعمليات التشغيل. - توزيع

وتخصيص المسؤوليات والمهام. - مقاومة فيروسات

الحاسب. - تحديد المستخدمين والمستخدمين بدقة.

وذلك بالإضافة إلى تأمين المعلومات عبر الشبكات

والنهايات الطرفية في عدة مستويات كما يلي:

- أجهزة ومعدات تسهم في السرية والتأمين.

- برامج وتطبيقات باستخدام أسلوب التشفير

والأكواد ولغة الآلة.

- تأمين القنوات وخطوط المواصلات والوسائل

الناقلة.

- وضع محذرات للأخطاء المحتملة عند الاستخدام

/ التشغيل مع الإنذار عند حدوث أخطاء للتنبيه.

- وضع كلمات سر للتطبيقات والبرمجيات.

- مراجعة أرقام المستخدمين من النهايات الطرفية.

- تأمين عمليات النهايات الطرفية لمجموعة ومركز

الاتصال لها.

سابعا، مقترح الخطة الاستراتيجية لنظم المعلومات على

المستوى القومى:

١- أهم المعوقات التي تواجه انتشار واستخدام نظم

المعلومات المبنية على الكمبيوتر على المستوى

القومى:

(١) بيروقراطية العمل.

(ب) تعدد ونضارب التشريعات المنظمة لروتين العمل

(ج) مركزية اتخاذ القرار في كافة القطاعات وعلى جميع المستويات الإدارية.

(د) صعوبة إنتاج ونداول البيانات والمعلومات من حيث البعد الزمني والمكاني.

(هـ) ضعف التنسيق العرضي بين مراكز المعلومات بالقطاعات الإدارية للدولة وما ينتج عنها من تكرار إنتاج المعلومات واختلاف معامل دقة المعلومات المنتجة في كل جهة.

٢. مقترحات التخطيط الاستراتيجي لنظم المعلومات على المستوى القومي،

(أ) تحديد هدف استراتيجي قومي للاستفادة من إمكانيات الحاسبات ونظم المعلومات.

(ب) إصدار التشريعات المناسبة لتنظيم استخدام انظم الآلية واعتمادها قانونياً.

(ج) تحديد خطوات تنفيذية لتحقيق الهدف الاستراتيجي.

(د) توفير الموارد المالية لتلبية احتياجات ومطالب تحقيق الهدف الاستراتيجي.

(هـ) إعداد كوادر فنية مؤهلة ومدربة لتلبية مطالب الخطة من القوى البشرية مع الاهتمام بالتدريب التحويلي.

(و) حصر تخطيط النظم الآلية المطلوبة للقطاعات المختلفة بالدولة (إدارية - إنتاجية - أمنية - خدمية ...).

(ز) دعم وتطوير شبكة المعلومات التومية لربط مختلف قطاعات الدولة.

(ط) إنتاج وتنظيم قواعد المعرفة ونوئيقها للاستفادة بخبرات الأجيال المتعاقبة (موروث حضاري للأمة).

٣. ملامح التخطيط المستقبلي لنظم المعلومات على المستوى القومي:

- دعم اتخاذ القرار بتوفير المعلومات الضرورية في الوقت المناسب لاتخاذ قراره.

- توفير البيانات والمعلومات للقطاعات التخطيطية بالدولة.

- توفير العمالة الإدارية وتوجيهها إلى أعمال إنتاجية بالتدريب التحويلي.

المراجع

١ - نادية الهادي، الإدارة الدولية تحديد التقدم الإداري للدول النامية (بيروت، دار النهضة العربية، ١٩٨٦).

٢ - فريد شوشه، منهج استراتيجيات وسياسات الأعمال (القاهرة: أكاديمية السادات، ١٩٨٩).

٣ - إبراهيم درويش، الإدارة العامة في النظر والممارسة (القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٧٨).

٤ - محمد عفيفي حموده، تحليل القرارات والنتائج المالية (القاهرة: مكتبة عين شمس، ١٩٨٣).

٥ - محمد محمد الهادي، نظم المعلومات المعاصرة (القاهرة: دار الشروق، ١٩٨٩).

٦ - محمد محمد الهادي، نحو مستقبل أفضل لتكنولوجيا المعلومات في مصر (القاهرة: ١٩٩٥).

٧ - حسن عماد مكاوي، تكنولوجيا الاتصال الحديثة في عصر المعلومات (القاهرة: دار النشر المصرية اللبنانية، ١٩٩٣).



بسم الله الرحمن الرحيم "وقل أعمالوا فسيروا الله عملكم ورسوله والمؤمنون" صلى الله عليه وسلم

الشركة القابضة للنقل البحري والبري

شركة الاسكندرية لتداول الحاويات والبضائع ش.م.م

العائزة على شهادة أيزو ٩٠٠٣ والرائدة في مجال تداول الحاويات في جمهورية مصر العربية



اعتمدت الجمعية العمومية لشركة الاسكندرية لتداول الحاويات برئاسة السيد الرئيس/ عاطف حسن مرونى رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة للنقل البحري والبري يوم الأحد الموافق ٢٠٠٢/٩/٨ بمقر الشركة القابضة بالاسكندرية وبحضور السادة ممثلى الجهاز المركزى للحسابات ميزانية الشركة فى ٢٠٠٢/٩/٣٠ والحسابات الختامية من العام المالى ٢٠٠٢/٢٠٠١ .

الميزانية العمومية والبيانات المالية المجمعة للشركة القابضة للنقل البحري والبري				
البيانات المجمعة من ٢٠٠١/٩/٣٠ حتى ٢٠٠٢/٩/٣٠				
٢٠٠٢/٩/٣٠	الأصول	٢٠٠١/٩/٣٠	٢٠٠٢/٩/٣٠	الالتزامات
٢٩٢٩٨٨	الأصول الثابتة	٢٠٨١٥٣	١٢٣٠٠٠	رأس المال
١٨٩٦٢	مفروقات تحت التنفيذ	٣٤٣٩٢	٤٤٨٥٣	الاحتياطيات
٢٥٥٣٠	المخزون السلى	٣٣٠٠٨	١٨٨٢٩٨	المخصصات
٥٧٢٢٥	استثمارات	٥٧٢٢٥	٥٣٥٤٠	قروض طويلة الأجل
٧٥٣٧١	مدينون وحسابات مدينة	٨٧٢٨٢	٢٢٢٢٠٩	دائنون وحسابات دائنة
١٦٠٨٢٤	نقدية بالمدون والبنوك	١٤٧٤٦٠		
٦٣١٩٠٠	الأجماى	٥٥٨٣٢٠	٦٣١٩٠٠	الأجماى

حسابات العمليات الختامية من الفترة ٢٠٠١/٧/١ حتى ٢٠٠٢/٧/٣٠				
٢٠٠٢/٧/٣٠	الاستخدامات	٢٠٠١/٧/٣٠	٢٠٠٢/٧/٣٠	الموارد
١٣٩٣٣٢	إجماى الاستخدامات	١٢٧٠٦٣	٢٤١١٩٤	إجماى الإيرادات
١٠٤٨٩٢	الناقص القابل للتوزيع	١٠٠٣٩٢		
٢٤١١٩٤	الأجماى	٢٢٧٤٥٥	٢٤١١٩٤	الأجماى

خجده من الشركة : شركة تابعة مساهمة مصرية خاصة لأحكام قانون شركات قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ .

شركات الشركة : الرائدة في تداول الحاويات بمينائى الاسكندرية والدخيلة بأنواميا المختلفة ونقلها إلى الملاحق المخصصة والنقل من وإلى الميناء لهذه التسمية وإدارة وتشغيل المحطات متعددة الأغراض بالموانى المختلفة وخارجها وأعمال الوكالة الملاحية والتخليص حصلت الشركة على شهادة أيزو ٩٠٠٢ وجارى إجراءات الحصول على المواصفة القياسية الجديدة ٩٠٠١ إصدار ٢٠٠٠

رأس المال : بلغ رأس المال المصرح به والمرخص ١٢٣ مليون جنيه موزعة على ٢٤,٦ مليون سهم القيمة الاسمية للسهم ٥ جنيه .

هيكل رأس المال : شركة النقل البحري ٥٥,٧٠٩٣٥ % القطاع الخاص ٤,٧٩٠٦٥ % الهيئة العامة لميناء الاسكندرية ٤٠ % .

حقوق المساهمين : بلغت حقوق المساهمين ١٦٧,٨٥٣ مليون جنيه كما تم توزيع ٨٤,٥٥٤ مليون جنيه كأرباح للمساهمين للعام المالى ٢٠٠٢/٢٠٠١ عن مساهمتهم في رأس مال الشركة بواقع ٣,٤٤ جنيه للسهم .

المحاسبة : يتم إعداد الميزانية والحسابات الختامية والقوائم المالية طبقاً لأحكام النظام المحاسبى الموحد وفقاً للمبادئ والمحاسبة المتعارف عليها ومعايير المحاسبة المصرية .

المخزون : يتم تقييم المخزون السلى على أساس متوسط السعر المتحرك .

الأصول الثابتة : تم أملاك الأصول الثابتة طبقاً لأحكام النظام المحاسبى الموحد .

الاستثمارات : تساهم الشركة باستثمارات مالية في شركات (التوكيلات الملاحية أبو سجيل وطيبة ، أمون ، منفيش) بالإضافة إلى استثمارات مالية في شركة اسكندرية للنقل البحري والأعمال والخدمات البحرية

أخضت المعاملات والأرصدة بالمعاملات الأجنبية :

تثبتت الشركة معاملاتها بالجنية المصرى على أساس أسعار الصرف المعلنه بالسوق المصرفية الحرة وتم إعادة تقييم وصيد العملات فى ٢٠٠٢/٩/٣٠ .

إدارة مراقبة حسابات النقل البحري بالجهاز المركزى للمحاسبات

راجعنا القوائم المالية لشركة الاسكندرية لتداول الحاويات والبضائع (شركة تابعة مساهمة مصرية) من السنة المالية المنتهية فى ٣٠ يونيو سنة ٢٠٠٢ والتي أستخرجت منها القوائم المالية المختصرة المرفقة وذلك بالتوافق مع معايير المراجعة المقبولة والمتعارف عليها وحسبما هو وارد بتقريرنا المؤرخ ٢٠٠٢/٩/٢٣ فقد أجبنا وأبنا بأن القوائم المالية للشركة من السنة المالية المنتهية فى ٣٠ يونيو ٢٠٠٢ والتي أستخرجت منها القوائم المالية المختصرة المرفقة تعرض بمدالة فى جوانبها الهامة المركز المالى للشركة فى ٣٠ يونيو ٢٠٠٢ ونتيجة أعمالها من السنة المالية المنتهية فى تلك التاريخ وذلك بالتوافق مع مبادئ المحاسبة المقبولة والمتعارف عليها .

وفى رأينا أن القوائم المالية المختصرة المرفقة تتفق فى جوانبها الهامة مع القوائم المالية الكاملة للشركة من السنة المالية المنتهية فى ٣٠ يونيو سنة ٢٠٠٢ والتي أجبنا بشأنها وأبنا السابق ذكره وعلى النحو الموضح تفصيلاً بتقريرنا الصادر للشركة برقم ٨٦٢ بتاريخ ٢٠٠٢/٩/٢٣ ومن أجل الحصول على تفهم أفضل للمركز المالى للشركة فى ٣٠ يونيو ٢٠٠٢ ونتائج أعماله وتدفعاتها النقدية عن الفترة المالية المنتهية فى تلك التاريخ وكذا عن نطاق أعمال مراجعتنا يقتضى الأمر الرجوع إلى القوائم المالية الكاملة للشركة من السنة المالية المنتهية فى ٣٠ يونيو سنة ٢٠٠٢ وتقرير مراقب الحسابات عليها .

البيانات المجمعة من ٢٠٠١/٩/٣٠ حتى ٢٠٠٢/٩/٣٠		
٢٠٠٢/٩/٣٠	البيان	٢٠٠١/٩/٣٠
٢٩٢٩٨٨	إجماى تكلفة الأصول الثابتة	٢٠٨١٥٣
(١٥٩٥٧٥)-	يخصم : مجمع الأهداك	(١٤٤٠٧٦)-
١٨٩٦٢	مفروقات تحت التنفيذ	٣٤٣٩٢
٥٧٢٢٥	استثمارات طويلة الأجل	٥٧٢٢٥
٢١٠٦٠٠	إجماى الأصول طويلة الأجل	١٥٥٩٩٤
٢٥٥٣٠	المخزون	٢٣٨٠٨
١٣٨٤٧	استثمارات فى أوراق مالية (بعد خصم المخصص)	١٥٢٢٠
٥٨٩٢٩	مدينون (بعد خصم المخصص)	٦٩٣٣٣
١٦٠٨٢٤	حسابات مدينة مختلفة	١٤٧٤٦٠
٢٥٩١٣٠	نقدية بالبنوك والصندوق	٢٥٥٨٣١
٢٩١٢٧	إجماى الأصول المتداولة	٢٨٧٥٦
١١٣٨١٥	مخصصات	١٠٩٧٦٧
١٠٨٣٩٥	دائنون	٨٢٠٩٨
٢٤٨٣٣٧	حسابات دائنة مختلفة	٢٢٠٩٢١
١٠٧٩٣	مجموع الإلتزامات المتداولة	٢٥٢١٠
٢٢١٣٩٣	رأس المال العامل	١٩٠٩٠٤
١٢٣٠٠٠	إجماى الاستثمارات ويتم تمويله	١٩٠٩٠٤
٤٤٨٥٣	حقوق المساهمين	١٢٣٠٠٠
١٦٧٨٥٣	رأس المال المدفوع	٣٩٩٧٠
١٦٧٨٥٣	الاحتياطيات	١٥٩٩٧٠
٥٣٥٤٠	إجماى حقوق المساهمين	٢٠٩٣٤
٢٢١٣٩٣	إجماى التزامات طويلة الأجل	١٩٠٩٠٤
٢٠٩٣٤	قروض من البنوك	
١٩٠٩٠٤	إجماى تمويل رأس المال العامل	

قائمة الدخل		
عن الفترة من ٢٠٠١/٧/١ حتى ٢٠٠٢/٧/٣٠		
٢٠٠٢/٧/٣٠	البيان	٢٠٠١/٧/٣٠
٢٠٨٥٩٩	صافى المبيعات	٢٠٠٩٦٠
(٥٩٩٤٩)-	يخصم : تكلفة المبيعات	(٦٠٣٥٢)-
١٥١٩٥٠	مجمد الربح	١٤٠٣٠٨
(٣٢٧٤٢)-	يخصم : إجمالى المصروفات	(٢٦٢٨١)-
٣٢٣٢٨	يضاف : الإيرادات غير العادية	٢٩٣٨٨
(١٥٨٥١)-	يخصم : مصروفات غير عادية	(٦١٩٩)-
١٣٥٩٨٥	الناقص قبل الضريبة	١٣٤٢١٦
(٣٠٨٢٣)-	الضريبة الدخيلة	(٣٣٨٥٤)-
١٠٤٨٦٢	الناقص بعد الضريبة	١٠٠٣٦٢

قائمة التدفقات النقدية		
عن السنة المالية المنتهية فى ٢٠٠٢/٧/٣٠		
٢٠٠٢/٧/٣٠	البيان	٢٠٠١/٧/٣٠
١٢٢١١٧	صافى التدفقات النقدية من النشاط الجارى	١٠١٩٨٨
(٤٢١٤٠)-	صافى التدفقات النقدية من النشاط الاستثمارى	(٣٤٤٢٥)-
(٦٦٦١٣)-	صافى التدفقات النقدية من النشاط التمويلي	(٦٧٩٩٧)-
١٣٣٦٤	صافى التدفقات النقدية خلال العام	(٤٣٤)-
١٤٧٤٦٠	رصيد النقدية فى بداية العام	١٤٧٨٨٤
١٦٠٨٢٤	رصيد النقدية فى نهاية العام	١٤٧٤٦٠

وكيل أول الوزارة
مدير الإدارة

وكيل الوزارة
نائب أول مدير الإدارة

المدير العام
نائب مدير الإدارة

رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب

رئيس قطاعات الشؤون المالية والتجارية

محاسب/ أحمد نبيل إبراهيم شلبى

محاسب/ وفاء محمد عطية

محاسب/ رمضان حسن مرونى

مهندس/ فتحى أحمد حسن سرور

محاسب/ عزيزة حسن شريف

« نظرات فى الإدارة الحديثة »

الحلقة السادسة عشر:

«نظرة
فى
قواعد
العمل»

للدكتور/ عبد الفتاح إبراهيم السيد البلور
(وكيل وزارة سابق بالجهاز
المركزى للتنظيم والإدارة ،
وأستاذ تشريعات التنمية
والعلاقات الدولية بجامعة
القاهرة ، وعضو مجلس إدارة
الجمعية العربية للإدارة
العامة ، والمحامى بالنقض
والمحاكم العليا الأخرى).

تجرى فى الوقت الحاضر مناقشات واسعة عن «قانون العمل الموحد» تمهيدا لموافقة مجلس الشعب عليه وإصداره، الأمر الذى جذب نظرة إلى قواعد العمل بحسب ما تيسر.

فمن المعروف أن الدستور المصري ينص فى المادة ١٣ منه على أن «العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة، ويكون العاملون الممتازون محل تقدير الدولة والمجتمع».

«ولا يجوز فرض أى عمل جبرا على المواطنين إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل عادل».

ولقد تضمن القانون المدنى قواعد خاصة بالعمل، كما صدرت تشريعات خاصة بالعاملين المدنيين بالدولة وبالقطاع العام وقطاع الأعمال العام، كما صدر قانون العمل لينظم علاقات العمل

بالقطاع الخاص، كما صدرت عدة تعديلات لهذه التشريعات وكذلك قرارات جمهورية ووزارية لتنفيذ أحكامها.

وهكذا فإن علاقات العمل - على اختلاف مجالاتها - تحظى باهتمام بالغ لدى المشتغلين بالقانون وبالإدارة. وتتصل علاقات العمل بالمجتمع اتصالا وثيقا بينهما تأثيرات متبادلة وهى فعالة فى صياغة شكل المجتمع وتحديد ملامحه وفى تحقيق العدل لأطراف علاقات العمل. فتهدف التشريعات الاجتماعية عموما إلى تحقيق العدالة الاجتماعية فى المجتمع بصفة عامة عن طريق تقديم مختلف المساعدات والرعاية إلى أفراد المجتمع.

ويلاحظ أن هذا النوع من التشريع فى مجال العمل لم تدعُ إليه الحاجة إلا فى العصر الحاضر وتنسب قواعد العمل إلى التشريع

الاجتماعى الذى يعنى بالفرد فى كل مراحل حياته بل وبعد مماته عن طريق رعايته لأبنائه الذين كان يعولهم وذلك عن طريق نظم التأمينات الاجتماعية.

وتقوم التشريعات الاجتماعية على أسس من الأخلاق ومبادئ إنسانية قديمة قدم المجتمع نفسه، فيعرف الإنسان منذ القدم أنه قليل بنفسه كثير بغيره وأن على القوى أن يساعد الضعيف وأن على الغنى أن يساعد الفقير. ووجد الإنسان أنه اجتماعى فى هذه المبادئ التى دعت إليها الأديان السماوية وجعلت من المساعدة الاجتماعية أعمالا يثاب عليها الإنسان، وجعلت من الصدقة وسيلة للتقرب إلى الله - عز وجل - وكفارة لبعض الذنوب، وتؤكد هذا على وجه الخصوص فى الإسلام الذى قرر للفقراء حقا معلوما فى أموال

الأغنياء، وجعل الزكاة فريضة
وركنًا من أركان الإسلام.

وجاء التشريع الاجتماعى متفقا مع
قواعد القانون الطبيعى ومبادئ العدالة.
ويقوم التشريع الاجتماعى متفقا مع
قواعد القانون الطبيعى ومبادئ العدالة.
ويقوم التشريع الاجتماعى على

الأسس الآتية:

١ - الأساس الأول: دينى:-

حيث حثت الأديان السماوية جميعا
على البذل والعدل والعون
والمساعدة، ومن أمثلة ذلك
النصوص الآتية فى القرآن الكريم:

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿... وَفِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ مَّعْلُومٌ *
لِلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ﴾؛ ﴿وَيُطْعَمُونَ
الطَّعَامَ عَلَى حُبِّهِ مِسْكِينًا وَيَتِيمًا
وَأَسِيرًا * إِنَّمَا نُطْعِمُكُمْ لِوَجْهِ اللَّهِ لَا
نُرِيدُ مِنْكُمْ جَزَاءً وَلَا شُكْرًا﴾؛
﴿فَأَمَّا الْيَتِيمَ فَلَا تَقْهَرْ * وَأَمَّا السَّائِلَ
فَلَا تَنْهَرْ﴾.

ونهى الإسلام عن السخرة حيث
يقول الرسول عليه الصلاة والسلام:
«أعطوا الأجير حقه قبل أن
يجف عرقه».

٢ - التضامن والتكافل الاجتماعى:

فيذكر الكتاب أساسا ثانيا
للتشريعات الاجتماعية باعتبار أن
الدولة فى حقيقة الأمر ما هى إلا
أسرة كبيرة قوامها التضامن
والتكافل الاجتماعى وعلى أساس
هذا المبدأ تقوم مسئولية الدولة قبل
رعاياها المستحقين للمساعدة وإلى
الرعاية الاجتماعية.

٣ - العدالة: ويذكر الكتاب

أساسا ثالثا لهذه القواعد مبنيًا على
العدالة التى تقتضى قيام مسئولية
الدولة عن توفير الحياة الكريمة
لمواطنيها وبالأخص للذين أدوا
واجبهم ثم شاخوا أو عجزوا عن
العمل فيجب الاعتراف لهم بالفضل
بتوفير أسباب الحياة الكريمة لهم.

- هذا ويلاحظ أن الأساس الأول
(وهو الأساس الدينى) هو المهيمن
على التشريعات الاجتماعية لأن
الأساسين الآخرين (وهما التضامن
والتكافل الاجتماعى والعدالة) إنما
ينبثقان عن الأساس الأول وهو
الدين، حيث أن الإسلام قد تضمن
النصوص الخاصة بمبادئ التشريع
الاجتماعى وغيرها، كما أن الإسلام
قد سبق فى النص على حقوق
الإنسان الصادرة عن هيئة الأمم
المتحدة التى كلفت فرعها
المختص وهو «المجلس
الاقتصادى والاجتماعى» فى فبراير
١٩٤٦ إصدار وثيقة دولية بها جاء
بها نوعان من الحقوق:

أ - حقوق مدنية وسياسية.

ب - حقوق اجتماعية
واقتصادية.

فتنص المادة الأولى والمادة

الثانية من إعلان حقوق الإنسان على

أن جميع الأفراد قد ولدوا أحرارا وهم متساوون في الحقوق بدون تفرقة بسبب اللغة أو الدين أو الجنس. وتناولت الحقوق المدنية والسياسية حق الحياة والحرية والاستقرار وحق التقاضي والحق في محاكمة عادلة والحق في الجنسية وحرية الفكر والعقيدة وحرية الاجتماع والمساواة أمام القانون وحرية الانتقال والإقامة والحق في الملكية وحرية التعبير والحق في الاشتراك في حكم البلاد. كما تناولت الحقوق الاجتماعية الحق في الضمان الاجتماعي والحق في رعاية الأمومة والطفولة والحق في التعليم والحق في العمل والحق في الحصول على أجر عادل دون ما سخرة والحق في إنشاء النقابات والحق في الراحة في أوقات الفراغ والحق في تحديد ساعات العمل والحق في مستوى معيشة يكفل المحافظة على الصحة والرفاهية للفرد وأسرته. فربطت المواثيق الدولية بين العدالة الاجتماعية وبين السلام العالمي وقررت أن الاعتراف بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية وعقولهم المتساوية الثابتة هو أساس الحرية والعدل والسلام في العالم.

- هذا ويلاحظ أن التشريع الاجتماعي والذي تنتسب إليه قواعد العمل يتأثر في قيامه وتطوره بعوامل متعددة منها ما هو سياسي حيث يتأثر بالظروف السياسية في كل بلد فهو أكثر نموا في الدولة المستقلة عنه في البلاد الواقعة تحت تأثير تدخل أجنبي، وهو أقدر على الحركة في الدول التي يتولى فيها الشعب مقاليد الحكم طبقا لمبادئ الديمقراطية منه في الدول الديكتاتورية لما فيها من وسائل الضغط والقهر. ومنها ما هو اقتصادي حيث يتجه التشريع إلى معاونة الضعفاء اقتصاديا فهو بالعمال في المجتمعات الفنية التي تزدهر فيها حركة التصنيع فيقدم لهم ما يحتاجونه من عون ورعاية وخدمات - بينما نجد أثره ضعيفا في البلاد النامية والمتخلفة اقتصاديا. كما أن من هذه العوامل ما هو اجتماعي فيتأثر بالأوضاع الاجتماعية التي تسود المجتمع فمثلا ينظم تشريع العمل عمل المرأة في البلاد التي تشارك فيها المرأة في ميدان العمل بما يتفق مع طبيعتها ويسوى بينها وبين الرجل في العمل الواحد كما يضع قواعد حماية الأمومة والطفولة وما إلى ذلك.

ولهذا كان هدف هذه القواعد التشريعية هو تحقيق الحرية الاجتماعية والعدالة الاجتماعية في المجتمع التي هي أساس تحقيق الحرية السياسية والاقتصادية وذلك عن طريق ما يقرره من حقوق

اجتماعية لأفراد المجتمع. ونذكر في هذا المقام أن سيدنا عمر بن الخطاب - رضي الله عنه - قد سبق بقولته الشهيرة وتساؤله: «متى استعبدتم الناس وقد ولدتهم أمهاتهم أحراراً» ١١٢

وتتميز قواعد العمل بأنها متطورة تتطور مع تطور المجتمع. كما أنها ذات طابع عالمي نتيجة للجهود التي بذلتها وبذلها المنظمات الدولية والتوصيات التي تصدرها مثل جهود هيئة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ومكتب العمل الدولي الذي هو أحد تشكيلات هيئة العمل الدولية. وكانت القواعد الدولية في شأن قواعد العمل هي مصدر تاريخي لما نصت عليه التشريعات الداخلية من دساتير وقوانين ولوائح بداخل الدولة في شأنها وذلك إلى جانب المصدر التاريخي والأقدم وهو

الشرعية الإسلامية.

ويعتبر دستور هيئة العمل الدولية أول تشريع دولي لشئون العمل، وقرر المبدأ الأول في البند الأول منه أن العمل ليس سلعة. كما نص في البند الثالث منه على وجوب توفير العمل واستخدام العمال في أعمال يستطيعون فيها إظهار أقصى كفاءاتهم ومعلوماتهم، وتمكين جميع العمال من الاشتراك اشتراكاً عادلاً في جني ثمار كل تقدم فيما يتعلق بالأجور والكسب ومدة العمل وباقي شروطه وضمان حد أدنى للأجور.

وكان إنشاء منظمة العمل الدولية تحقيقاً للغرض الذي تعهدت من أجله الدول بأن تجعل حالة العمل في بلادها للرجال والنساء والأطفال مطابقة للمعدل والإنسانية وأن تعمل على بقائها كذلك وأن تنشئ من أجل ذلك

الهيئات الدولية اللازمة. وكان المطلب الأساسي الذي قصد إليه من إنشاء هيئة العمل الدولية هو أن «السلم العالمي الدائم لا يقوم إلا على أساس العدالة الاجتماعية». وذلك لأن الإنسان من غير تفرقة في العنصر أو الجنس أو العقيدة من حقه أن يسعى وراء رقيه المادي والمعنوي ويجب أن يكون هذا السعى على أسس أربعة هي: الحرية، والكرامة، والأمن الاقتصادي، والفرص المتكافئة. وأكدت في إعلانها بقوة على أفضلية الإنسان وأن جميع برامج العمل والتدابير الاقتصادية والمالية يجب أن تبحث في ضوء الهدف الأساسي وهو تهيئة فرص العمل المتكافئة لأفراد المجتمع والمساواة والحرية والتحرر من الخوف والعوز من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية باعتبارها أركان السلام العالمي.

وتواكبا مع هذه القيم والمبادئ فقد نصت مواد الدستور المصري على أن المجتمع المصري يقوم على التضامن الاجتماعي وأن الدولة تكفل تكافؤ الفرص لجميع المواطنين، وفصل الدستور المقومات الاجتماعية والخلقية كأساس للمجتمع المصري لتقوم فيه عدالة اجتماعية.

كما قرر القضاء على البطالة وزيادة فرص العمل وربط الأجر بالإنتاج وضمان حد أدنى للأجور ووضع حد أعلى يكفل تقريب الفروق بين الدخول، وأن يكون لكل مواطن نصيب في الناتج القومي يحدده القانون بمراعاة عمله وملكيته غير المستغلة! ويكون للعاملين نصيب في إدارة المشروعات وفي أرباحها. كما قرر الدستور أن الدولة ترعى المنشآت التعاونية وتشجع الصناعات الحرفية.

وجدير بالذكر أنه صدرت قوانين منظمة للعمل وتنظيماته، فمثلا أنشئ الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ بهدف تطوير مستوى الخدمة المدنية ورفع الكفاءة الإنتاجية وتحقيق العدالة في معاملة العاملين - باتباع أصول فنية لتحقيق تكافؤ فرص العمل ووضع الفرد المناسب في المكان المناسب وإعطاء الأجر على قدر العمل المؤدى، والعدالة في معاملة العاملين وصيانة حقوقهم ومصالحهم وتأمين مستقبلهم ورعايتهم ورفع مستواهم المادي والثقافي وتنظيم أجهزة العمل، ومن المعروف كذلك القوانين المتعددة التي صدرت في شئون العاملين بالقطاعات المختلفة - والتي من بينها القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن العاملين المدنيين بالدولة.

كذلك ينظم العمل بقانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والقوانين المعدلة والمكملة له والقرارات الوزارية المنفذة لأحكامه في القطاع الخاص وذلك بمساندة ما ورد في القانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ بإصدار «القانون المدني» من مواد خاصة بالعقود الواردة علي العمل في الباب الثالث منه. وفيما يلي محاولة للتذكير..

حسبما يتيسر ببعض القواعد والضمانات والاشتراطات لحسن سير العمل في القطاع الخاص حماية القائمين عليه:

فقد نظم هذا القانون تشغيل العمال وعلاقات العمل الفردية وعقد العمل الفردي والأجور والأجازات وحقوق العاملين الأخرى والسلامة والصحة المهنية وتحديد ساعات العمل وواجبات العاملين وتأديبهم وكيفية انقضاء

علاقة العمل إذ من حق كل من طرفي العقد غير محدد المدة وضع حد لعلاقته بالتعاقد الآخر وذلك طبقاً للمادتين ٦٩٤، ٦٩٥ من القانون المدني والمواد من ٧١ إلى ٧٥ من قانون العمل السابق ذكره، ويجب إخطار أي من المتعاقدين للآخر برغبته مسبقاً بثلاثين يوماً بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري، وخمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال الآخرين، وأثر مراعاة هذه المدة التزام من نقض العقد بأن يؤدي تعويضاً متساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها، ولا ينال من ذلك إغفال قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ النص على المهلة القانونية للإنذار - وهذا ما انتهت إليه محكمة النقض في حكمها في الطعن رقم ١٦٦٨ لسنة ٦٠ ق جلسة ١٩٩٦/١١/٢٨ [مجموعة الأحكام الصادرة من

الدوائر المدنية والتجارية ودوائر الأحوال الشخصية، السنة السابعة والأربعون (الجزء الثاني) من يونيو إلى ديسمبر سنة ١٩٩٦]. ولصاحب العمل إنهاء العقد غير المحدد المدة بإرادته المنفردة وأن هذا الإنهاء تنتهي به الرابطة العقدية ولو اتسم بالتعسف غاية الأمر أنه يترتب للعامل الذي أصابه ضرر في هذه الحالة الحق في التعويض [الطعن رقم ٨٩٦٨ لسنة ٦٤ ق ص ١٠١٥ وما بعدها من مجموعة أحكام النقض، السنة السادسة والأربعون - الجزء الثاني جلسة ١٢ أكتوبر ١٩٩٥].

ولا يجوز سحب القرار الصادر بإنهاء خدمة العامل أو العدول عنه إلا من السلطة التي أصدرته أو سلطة أعلى منها [الطعن رقم ٥٢٩٧ لسنة ٦٢ ق، ٨٧٥٨ لسنة ٦٣ ق ص ١١٧٣ وما بعدها من

مجموعة أحكام النقض، السنة ٤٦ - الجزء الثاني - من يونيو إلى ديسمبر ١٩٩٥، جلسة ١٦ نوفمبر سنة ١٩٩٥]. ويجب أن يلاحظ أن الانحراف في مباشرة الحق واستعماله استعمالاً كيدياً ابتغاء مضارة الغير موجب المسؤولية بالتعويض سواء اقترن هذا القصد بنية جلب المنفعة أو لم تقترن به تلك النية طالما أنه كان الهدف مضارة العامل [الطعن رقم ١٠١٩ لسنة ٥٧ ق جلسة ٢٦/٤/١٩٩٣ - السنة ٤٤] - حيث أنه يشترط عدم التعسف في استعمال الحق (م ٢/٦٩٥ مدني) إلى جانب الشرط الثاني الذي يشترطه الفقه والقضاء وهو وجوب الإخطار السابق.

وفي جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل أو إنهاء عقده لعدم اللياقة الصحية لإطباق لما ينص

عليه قانون التأمين الاجتماعي المعمول به (الفقرة ٣ من م ٥٢ من قانون العمل المذكور). وتنص الفقرة الأخيرة من المادة ٥٠ منه (الفقرة ٥) على أنه «لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض...» (يراجع كذلك نص م ١٢٧ من مشروع قانون العمل الموحد).

هذا ويلاحظ أنه طبقاً للمادة ٥٢ من قانون العمل للعامل أن يثبت مرضه بشهادة طبية وأن اللجنة الطبية المختصة ولجنة التحكيم خاصة فقط بعمال المنشآت الصناعية التي تسرى في شأنها أحكام المادتين ١، ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شئون تنظيم الصناعة وتشجيعها [الدكتور/ أحمد حسن البرعى، الوجيز في القانون الاجتماعي، الجزء الأول: عقد العمل الفردي،

دار النهضة العربية سنة ٢٠٠١ ص ٣١٧، ص ٣١٨]. وقد أوصى مؤتمر العمل الدولي في الفقرة ٦ من توصيته رقم ١٦٦ لسنة ١٩٩٢ بأن استخدام العامل لحقه في الإجازات يعتبر مبرراً مشروعاً له ويكون الفصل بسببه من جهة رب العمل مبرراً غير مشروع (يراجع كذلك نص المادة ١٢٠ من مشروع قانون العمل الموحد).

ولقد فصلت المواد من ٥٠ إلى ٥٣ من قانون العمل الأحكام الخاصة بالإجازة المرضية. وتنص المادة ٧٨/٢ من قانون التأمينات الاجتماعية على أن يستمر صرف تعويض المرض طوال مدة مرض المؤمن عليه.. «بحيث لا تجاوز ١٨٠ يوماً في السنة الميلادية الواحدة وتقرر المادة ٨٧ من قانون التأمينات الاجتماعية المذكور رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥

تحديد نسب الأجر الذي يصرف للعامل أثناء مرضه. ومن مقتضى نص المادة ٥٠ من قانون العمل التي تعطي العامل الحق في إجازة مرضية وتؤدي له جهة العمل تعويض أجره (مرتبه) أثناءها بنسب معينة - أنه يمتنع على صاحب العمل إنهاء العقد بسببها. (المرجع السابق ذكره ص ٤٨٧).

ومن قبيل أسباب الغياب المشروع التي اعتبرها القضاء مشروعاً ولا يجوز فصل العامل بسببها - مرض العامل أو تدرده على الأطباء والمستشفيات للعلاج. وأناط المشرع بأطباء الجهة التي يعمل بها العامل اعتماد الإجازة المرضية التي يقررها الطبيب الخارجي ومن ثم فإن فصل العامل بعد التصريح له بها بمقولة أنه ممرض ومنقطع عن عمله بدون إذن خلال نفس هذه المدة يكون

متسما بالتعسف وعدم المشروعية خليقا بالحكم بوقفه وتعويض العامل عن أجوره والأضرار التى أصابته بسببه [الطعن رقم ١١٠٥ لسنة ٥٥ ق ص ٤٩٨ وما بعدها من مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية والتجارية والأحوال الشخصية - السنة الثانية والأربعون، جلسة ١٨ فبراير سنة ١٩٩١].

ويلاحظ التزام العامل بإخطار جهة العمل بمرضه خلال ٢٤ ساعة - وهذا طبقا لنص م ٦٨ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨.

ولعله من المناسب لإنهاء هذا المقال ذكر تصفية مستحقات العامل عند انقضاء علاقة العمل، وهى تنحصر فى حق الحصول على شهادة نهاية الخدمة، وفى الحق فى الحصول على مكافأة نهاية الخدمة:

أولا: فيما يتعلق بحق الحصول على شهادة نهاية الخدمة:

فقد نصت عليه المادة ٧٤ من قانون العمل بقولها «على صاحب العمل أن يعطى العامل مجانا فى نهاية عقده بناء على طلبه شهادة يبين فيها: تاريخ دخوله فى الخدمة، وتاريخ خروجه منها، ونوع العمل الذى يؤديه، ويبين فيها أيضا قيمة الأجور والمزايا الأخرى إن وجدت. وللعامل أن يحصل مجانا على شهادة تحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد.

«وعلى صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات فور طلبها».

ولرب العمل إضافة بيانات أخرى تفيد العامل، وليس من حقه ذكر بيانات ضد العامل.

وإذا أخل رب العمل بالالتزام بإعطاء شهادة نهاية الخدمة تعرض

لجزاء جنائى بناء على حكم المادة ١٧٠ من قانون العمل إلى جانب جزاء مدنى بناء على نص المادة ٢١٣ من القانون المدنى.

ثانيا: فيما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة: فإلى جانب ما نصت عليه المادة ٧٣ من قانون العمل فإن المادة ٧٥ منه تنص على الآتى: «يستحق العامل عن مدة عمله بعد سنّ الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس التالية وذلك إذا لم تكن له حقوق من هذه المدة وفقا لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء المنصوص عليها فى قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥». وهذا إلى جانب استحقاقه للمعاش بشروطه من التأمينات الاجتماعية.

وتقدر المكافأة على أساس الأجر الأخير الذى كان يتقاضاه العامل قبل انتهاء العقد سواء بالنسبة إلى الخمس سنوات الأولى وما يليها من سنوات، ويشمل الأجر ما يتقاضاه العامل وتثبت له صفة الأجر، فلا يقتصر على الأجر الأساسى النقدي وإنما يشمل كذلك إعانة غلاء المعيشة ومقابل الأعباء العائلية والعمولة ونسب الأرباح والمنح والوجبات والمكافآت والبدلات إذا اعتبرت جزءا من الأجر، ولا يحسب الأجر الإضافى المستحق للعامل ضمن الأجر الذى تحسب المكافأة على أساسه إلا إذا كان دائما ومعتبرا ضمن الأجر.

وتحسب مدة الخدمة التى تحسب على أساسها المكافأة من تاريخ تسلم العامل لعمله وتنتهى بانتهاء عقده وتحسب مدة الاختبار

ضمن مدة الخدمة ولكن مدة التمرين لا تحسب. ولقد قضت محكمة النقض بأن «حق المكافأة وحق التعويض حقان مختلفان فى أساسهما وطبيعتهما». فالمكافأة مصدرها المباشر القانون بسبب ما أداه العامل من خدمات، أما التعويض فهو مقابل الضرر الذى يصيب العامل بسبب فصله بغير مسرر فمناطه سوء استعمال الحق وترتيب الضرر يدور معه وجودا وعدما. فحق العامل فى مكافأة نهاية الخدمة يستقل عن مقابل مهلة الإخطار من حق فى التعويض عن الفصل غير المشروع. [المرجع السابق ذكره ص ٦١٦ وما بعدها].

ويجب على العامل أن يراعى أحكام التقادم بالنسبة إلى الحقوق الناشئة عن عقد العمل، فحقوق العامل المذكورة ومنها حق طلب

شهادة الخدمة تسقط كغيرها من الحقوق الناشئة عن عقد العمل بمضى سنة على انتهاء العقد، وهذا طبقا لنص المادة ٦٩٨ من القانون المدنى التى تنص على أنه «تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد...». وهذا الحكم يرد أيضا على المطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفى والمطالبة بالأجور؛ كما يسرى على دعوى بطلان ووقف قرار الفصل ميعاد الأسبوع من تاريخ الإخطار أو العلم اليقينى بقرار الفصل ليطلب إلى الجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل العمل بالقوى العاملة أن تتخذ الإجراءات المنصوص عليها فى المادة ٦٦ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

(يتبع إن شاء الله تعالى).

د. عبد الفتاح إبراهيم السيد بدور

الإدارة التنافسية للوقت

إعداد / سناء شوقي إبراهيم

باحثة بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

مقدمة

الإدارة التنافسية هي فن تحقيق النتائج الباهرة وسر الوصول إلى الإنجازات الرائعة والارتقاء بالمشروعات التي مستويات التفوق الباهر وهي مرتبطة بالوقت وميزانته بشكل كامل ومتكامل مع الزمن. ولما كانت الشركات والمؤسسات تشهد عتصراً جديداً من تلاشى الحدود الجغرافية وتفعيل عوامل السرعة الفائقة التي تختصر الوقت، الدقة المتناهية التي لا تسمح بأي خطأ أو قصور أو نقص. وفي ضوء هذه المحاور تبرز أهمية إدارة الوقت وأهميتها تعظيم الاستفادة من الزمن وفعالية التواجد من خلال الاعتمادية المتبادلة وسمو علاقة التنسيق والتعاون ما بين البنوك والمصارف بعضها البعض.

* غير قابل للاستعادة أو الاسترجاع أو الاستعاضة عنه بأصل آخر يحل محله ولا يمكن تعويضه أو إيجاده مجدداً أو اختراعه.

* إن الوقت يمضي ويمر ويسير بنفس السرعة المحددة سابقاً والمعلومة من الكافسة وبشكل ثابت منتظم.

* إن الوقت لا يمكن تصنيعه أو إنتاجه ولا يمكن إناعته بشكل أكثر مما هو متاح ولا يمكن شراؤه أو الحصول على مزيد منه من أى مصدر من المصادر.

* إنه الوقت الذي يحتاج إلى فهم وإدراك شمولي واسع وعميق له ولخصائصه ومواصفاته كأصل من الأصول غالية الثمن بل أهم الأصول التي نمتلكها على

كل هذا دفع الشركات والبنوك إلى الإحساس الشديد بأهمية إدارة الوقت واعتبارها إدارة للزمن وتميزها بعدة خصائص هي:

* أنه متاح للجميع في نفس اللحظة وب نفس الكم والحجم وهو متاح لجميع الأفراد ويحق لكل منهم استخدامه.

* قابل للاستغلال والاستثمار بدون حدود وقيود لأنه ببساطة هو الوجه لعملة الحياة وبالتالي فإنه يصبح من الغريب أن يدعى أى فرد عدم قدرته على استغلال الوقت.

* غير قابل للاذخار أو التخزين أو الاحتفاظ به لأن الزمن لا يتوقف ولا يتردد بل أنه دائم الاستمرار.

الإطلاق. ومن ثم علينا أن نسعى إلى حسن استثماره وتوظيفه وعدم تبديده.

إن إدارة الوقت هي البداية الحقيقية لإدارة أى شيء آخر وهي عملية متكاملة ذات أبعاد ومضامين سلوكية وهي عملية ذات جانب إدراكي وعملية حركية ذات إطار خارجي قائم على معرفة شاملة ومتكاملة بالبيئة القانونية والسياسية والظروف البشرية التي يعمل فيها الأفراد.

إن حسن الاستثمار يقتضى تكامل الاستثمار وزيادة الإنتاجية وتحسين الأداء العام للمشروعات ممكن انعكس أثره على زيادة الربحية والعائد على المشاركين فى هذا الإنتاج سواء من حيث زيادة الأجور والمرتبات والمكافآت وقدرة أكبر على إشباع الحاجات بالنسبة للأيدى العاملة وعنصر الإدارة وزيادة الربح والعائد، وتحسين ظروف العمل وتوفير مزيد من الراحة والهدوء والأمن والشعور بالقدرة على الفعل والثقة بالنفس، امتصاص عديد من الضغوط والقلق والتوترات الناجمة عن ضغط الوقت والإحساس بعدم توفره. ويؤدى هذا كله إلى زيادة عنصر الرضا الوظيفى والرضا العام لدى العاملين فى المشروعات.

لذلك يجب وضع نظرية شاملة لإدارة الوقت تعطى لنا مجموعة من المعارف والمفاهيم والخبرات المكتسبة.

ماهية إدارة الوقت

مفهوم إدارة الوقت:

إن إدارة الوقت مهارة من مهارات متخذ القرار الإدارى أيا كان موقعه وأيا كانت طبيعة أعماله فإدارة الوقت هي فى الواقع عمل المدير.

أما الوقت فهو شيء مطلق يتدفق بالتتابع والاتساق نفسه بصرف النظر عن أية عوامل خارجية، والمدير الناجح يجب أن يكون مسيطراً على وقته يتعامل مع الوقت باعتباره مورداً من الموارد عالية الثمن والقيمة التى تستدعى استخدام كافة ملكته ومهاراته وقدرته على الخلق والابتكار وهو أمر يحتاج إلى أن تكون لديه قدرة عالية على الترتيب والتنظيم.

وإدارة الوقت هي (فن وعلم الاستخدام الرشيد للوقت، وهي علم استثمار الزمن بشكل فعال، وهي عملية قائمة على التخطيط والتنظيم والتنسيق والتحفيز والتوجيه والمتابعة والاتصال، وهي عملية كمية ونوعية معاً فى ذات اللحظة) وهي عملية لا تنظر إلى الماضى أو ترتبط بالحاضر وإنما هي موجهة إلى المستقبل وتقوم باستشراق آفاقه والتنبؤ به والوقوف على مساراته واتجاهاته والدروب المختلفة الموصلة للأهداف.

إن الإدارة الجيدة للوقت هي إدارة سليمة وفعالة للموارد والكوادر البشرية وتعطى بعداً ارتقائياً لضرورة التقدم والارتقاء العام لكل من العاملين فى المشروع والمشروع ذاته حيث تساعد إدارة الوقت على:

١ - تحديد جيد وفعال وواضح وسليم للاختصاصات يمنع التعارض والتضارب والتنازع فى الاختصاصات ويمنع فى الوقت ذاته التدخل فى أعمال الآخرين ووضع العراقيل أمامهم كما أنه يمنع الازدواج فى الأعمال أو القيام بأعمال غير مطلوبة ويعمل على تنظيم الأولويات وترتيبها بالشكل الذى يساعد المشروع على تعظيم الاستفادة من كامل موارده ومعالجة أى عاقل ورفع معدلات الإنجاز إلى أعلى درجاتها واكتساب مزايا تنافسية فائقة.

الإدارة التنافسية للوقت

- ٢ - تعميق وع ومدرک بالشعور بالمسئولية الإيجابية تجاه النجاح العام للمشروع. وتعزيزا للإدراك بالضرورة القصوى للنجاح الخاص بالأفراد فالفرد هو ركيزة التقدم لأى مشروع وأدائه الفعال. للارتقاء والتنمية.
- ٣ - استخدام التنسيق المبكر وأساليب المشاركة والتفاعل البشرى وزيادة الإحساس بالآخرين العاملين فى المشروع وأنهم شركاء وليس متنافسين وهناك وسائل رئيسية لاستخدام الإدارة بالمشاركة فى إدارة الوقت من بينها (فرق المهام والعمل حلقات الجودة والإنتاجية - الإدارة بالنظم المفتوحة - الإدارة بالأهداف) ومن ثم يزداد تفويض السلطات وتعميق الإحساس بالمسئولية وزيادة فاعلية الرقابة الذاتية وتحقيق أهداف المشروع.
- ٤ - سلامة التخطيط المدرك لمدى قيمة وثروة الوقت وممارسة الأنشطة المختلفة فى المشروع فى إطاره، ومدى ارتباط هذا بالرؤية المستقبلية وما يحتاج إليه من رسم لتصورات واقعية قابلة للتنفيذ ومدركة للمواد والإمكانات المتاحة وكل هذا يحتاج إلى حسن القيام بوظيفة التخطيط، ويتم ذلك من خلال وضع استراتيجيات عامة لمدة طويلة قائمة على حسن استغلال الموارد والإمكانات.
- ٥ - سلامة التنظيم المرن المستوعب للمتغيرات والمستجدات ولطموحات الأفراد فى الترقى والارتقاء الوظيفى وما يستوعبه ذلك من توصيف إيجابى للوظائف والمهام المتعين القيام بها داخل كل وظيفة وخطوط الاتصال ونطاق الإشراف الخاص بها.
- ٦ - دافعية التحفيز ومدى وفرة الدوافع والحوافز سواء الذاتية أو الخارجية ومدى قدرتها على تحريك وإقناع القوى العاملة فى المشروع على تقديم أفضل ما لديها وعلى تفعيل كافة إمكانياتها لخدمة المشروع والارتقاء بآليات الإنتاج.
- ٧ - قرب المتابعة أى تتم المتابعة عن كثب وبشكل سليم سواء مكانياً أو زمانياً أو نشاطياً، وتعميق الإحساس معها بالأمان وأنها وسيلة للحماية والوقاية من الانحراف.
- ٨ - سلامة التوجيه الإيجابى إلى أفضل السبل وأقلها جهداً لتحقيق الإنجاز المطلوب حيث يصبح التوجيه مزيج من تحقيق الدافع والحافز على العمل ومن ثم الحصول على كم من المنافع وتجنب الأضرار والحصول على أعلى درجات الأداء والإنجاز وبشكل سليم.
- ٩ - إتاحة مجالات أوسع للمبادرة الفردية والإبداعات الشخصية وللتعبير عن المواهب وتحقيق وتشجيع الابتكارات سواء فى مجالات الإنتاج أو التسويق أو التمويل.
- ١٠ - زيادة الإنتاجية الفردية والجماعية للعاملين وللمشروع ككل وتحسين قدرته على المنافسة وإتاحة المزيد من الإنتاج وبأقل قدر ممكن.
- ١١ - تحسين الأداء العام بالقضاء على المعيب والفاقد والمهدر فى العمليات الإنتاجية وتحقيق مزايا خفض التكلفة وتحسين صورة المشروع وامتلاكه مزايا تنافسية أكبر تساعد على غزو الأسواق.

الإدارة التنافسية للوقت

الدراسة الشاملة لتلك العوامل وتحليلها تحليلاً علمياً بحيث يترتب عليها ما يلي:

أولاً: فهم واسع وعميق للظواهر الإدارية:

فإدارة الوقت نحتاج إلى فهم واسع شامل للظواهر الإدارية يتناول حقائق العمل الموضوعية أى ما هو مطلوب إنجازه من أعمال ومهام، ومهارات سلوكية للأفراد نابعة من ملكاتهم ومواهبهم الخاصة وقائمة على إشباع وتغطية رغباتهم وحاجاتهم وإرضاء دوافعهم نحو الارتقاء والترقى الوظيفى وتحقيق الذات، وأفكار ابتكارية إبداعية مستحدثة تأتى بالجديد الفنى والأكثر توافقاً والذي يزيد من الإنتاج والإنتاجية وبدرجات مرتفعة، وخيال ناضج قادر على استقراء المستقبل وتفعيل تطلعات آمال الأفراد وتحقيقها.

ثانياً: استيعاب موسوعى لجوانب وأبعاد

الظاهرة الإدارية:

بناء على الفهم يتم استيعاب جوانب الظاهرة الإدارية وإدخالها إلى إطار الوعى والإدراك ويتم هذا في إطار موسوعى شامل يحيط بكل ما يتصل بها من عوامل وما تكون منه من عناصر وأجزاء.

ثالثاً: إدراك محيط للعلاقات والتوازنات

والتأثيرات المتبادلة ما بين الجزء

والكل ما بين الجزء والجزء وتأثير كل

منها على إدارة الوقت والّداء والإنجاز:

فالإنسان باعتباره عنصر فاعل فإن فاعليته تتوقف على كونه ونوعية إدراكه للعلاقات الحاكمة لأداء العمل سواء بشكل داخلى أو بشكل بيئى محيط به

١٢ - تحسين معنويات العاملين من خلال زيادة

إحساسهم بكونهم يعملون جيداً فى مشروع ناجح ويحصلون على رواتب أجور مرتفعة ومكافآت وحوافز مجزية مما يجعلهم يتمسكون بالمشروع.

وكل هذا يتحقق من خلال إدارة ذكية للوقت وبما يسمح بإتاحة مزيد من الوقت للأفراد لممارسة هواياتهم والحصول على فترات أكبر للراحة والتفكير المنظم والاستجمام.

متطلبات إدارة الوقت:

إن الهدف الرئيسى لإدارة الوقت هو الوصول إلى أفضل وسيلة لاستثمار الوقت أو تحقيق أكبر منفعة للمشروع أو الأفراد العاملين فيه ونحتاج إلى عدة عوامل لدى الفرد وهناك عناصر فى أعماق الإنسان حاكمة لسلوكه وتصرفاته وهى:

١ - إحساس عميق بالولاء والانتماء الكامل

للمشروع.

٢ - شعور كامل بالالتزام والمسئولية عن كل ما يتم

وينفذ فى المشروع.

٣ - رغبة فى التفوق والامتياز والارتقاء إلى قمم

قياسية جديدة.

ومن خلال هذا التفاعل يتم إدارة وقت العاملين فى

المشروع، وتحتاج إدارة الوقت إلى رصد جيد

للمتغيرات التى لها تأثير على المشروع وعلى العاملين

وعلى قوى الفعل والإدارة الفاعلة فيه بما يساعد على

تعميق الإحساس بالوقت وإيجاد الدافع الذاتى على

تحقيق الامتياز فى استثمار الوقت، ويتم ذلك من خلال

مصيدة الإرهاق الزمني

يتحول ما هو غير مألوف ولا مقبول بمرور الوقت
وبتأثير العادة إلى أمر من الأمور العادية التي يعايشها
الأفراد ويألفوها ويتألقون معها في مصيدة الإرهاق
الزمني.

وهناك العديد من مضيعات الوقت ثم تجميعها
وتصنيفها في سبع حزم متكاملة تتصل جميعها
بالوظائف الإدارية المختلفة وهي:

١ - مضيعات الوقت المتصلة بالتخطيط:

التخطيط هو علم وفن صناعة المستقبل كما يجب
أن يكون وهناك عديد من أسباب ضياع الوقت التي
تتصل بعملية التخطيط أهمها:

* عدم وجود أهداف واضحة قابلة للتنفيذ ومحددة
مسبقًا ومعلومة من الجميع.

* عدم وجود أوليات مرتبة بشكل علمي وعملي
سليم مما يؤدي إلى تنازع الأولويات وتنازل المنفذين
والمشرفين وتصارعهم على الموارد المحدودة وعلى
الإمكانات القليلة المتوافرة والمتاحة للمشروع.

* شيوع عملية الإدارة العشوائية والارتجالية القائمة
على ردود الأفعال وليس على الأفعال وما قد ينجم عنها
من تعارض وازدواجية وتخبط وفواقد في الوقت
والجهد والتكلفة.

* الإدارة الموقفية برد الفعل الانعكاسي وفقًا لما
تمليه اعتبارات اللحظة واحتياجات الموقف دون النظر
إلى اعتبارات الاستراتيجية العليا للمشروع أو لاعتبارات
مستقبل المشروع الحاكمة لمستقبله.

أو بشكل عناصر إضافية مساعدة له.

رابعاً: تحليل ذكس باستخدام عدد من

الأدوات الكمية والنوعية لإخضاع

المتغيرات والثوابت للقياس

الموضوعي الذي يحدد دور تأثير

كل منها:

بمعنى الوقوف بشكل علمي ودقيق على الأدوات
التي يتم استخدامها في إكساب عادة إدارة الوقت
واستثماره.. ومن أهم الأدوات التي تستخدم في هذا
الغرض هي الأدوات المادية الملموسة لتحفيز العاملين
على حسن استغلال الوقت المتاح والأدوات الأدبية
والمعنوية غير الملموسة والتي تستخدم للإقناع بأهمية
اكتساب عادة حسن استثمار الوقت.

خامساً: تعامل تنفيذى قائم على رسم خطة واختيار

منهج ووضع برنامج لاستغلال وإكساب عادة إدارة
الوقت لكل العاملين في المشروع وإيجاد توقيتات
قياسية لكل وظيفة وعمل يتم القيام به.

ومن هنا فإن إدارة الوقت تتصف بالفاعلية والبنائية
الهيكلية وتستند إلى مدخل منهجي منظم قائم على
معرفة مجموعة متكاملة العناصر من المسلمات البديهية
تحتوى على ما يلي:

١ - إكساب عادة إدارة الوقت.

٢ - تحديد الأهداف الواقعية.

٣ - تحديد وترتيب الأولويات.

٤ - تحقيق الاتصالات الملائمة.

٥ - عدم تأجيل ما ينبغي تنفيذه والقيام به.

الإدارة التنافسية للوقت

٢ - مضيعات الوقت المتصلة بالتنظيم:

إن وجود هيكل تنظيمي علمي سليم يساعد على تحديد الوظائف التي يشملها المشروع وتوصيف مهامها والعلاقات التنظيمية الوظيفية التي تربط بينها والعاملين الذين سيقومون بها، وأن عدم كفاءة التنظيم أو عدم وجود التنظيم الفعال يؤدي إلى ضياع الوقت وفقدانه نتيجة عدة أسباب هي:

١ - سوء أو عدم التنظيم الشخصي لمتخذ القرار حيث يميل هذا الفرد إلى عدم التنظيم في سلوكه.

٢ - الخلط ما بين السلطة والمسئولية واستخدام السلطة بمنطق التسلط والتنصل من المسئولية ومن ثم حدوث عدم التوازن ما بين السلطة والمسئولية والتحول من ديمقراطية إلى ديكتاتورية في العمل.

٣ - عدم وضوح الاختصاصات المسندة إلى الأفراد وإلى وظائف كل منهم وضيوع المسئولية ووجود تضارب وتعارض في الاختصاصات.

٤ - ازدواجية المهام والجهد المبذول من جانب الكثير من الأفراد خاصة في عمل الشيء ونقيضه وإفساد الشيء وإصلاحه وبيع الشيء وإعادة شراءه... إلخ.

٥ - تعدد الرؤساء والمشرفين على الشخص الواحد وإصدار كل منهم العديد من الأوامر الإدارية المتعارضة والمتداخلة مع غياب التنسيق بين أي منهم.

٦ - سيطرة الأعمال الروتينية التافهة كثيرة التنوع وكثيرة العدد واستغراقها للجزء الأكبر من وقت العمل وبالتالي التهامها الوقت.

٧ - سوء نظام الحفظ والسجلات وبالتالي صعوبة العثور على الموضوعات المطلوبة أو توفير البيانات والمعلومات الأساسية عن تلك الموضوعات.

* الإدارة بالأزمات المفتعلة من أجل إحكام السيطرة والتحكم في الآخرين واستخدامهم لتحقيق مصالح وأهداف معينة بشكل يجعل كل منهم واقعاً تحت ضغط أزمة مما يؤدي إلى سوء التنفيذ وإهدار الوقت.

* إعادة ترتيب الأولويات بشكل متجدد سريع وفي نطاق فترات قصيرة جداً تكاد تكون يومية مما يمثل إرباكاً للعمل وعدم قدرة على استكمال ما تم البدء فيه أو الاستفادة مما تم الانتهاء منه.

* القيام بأشياء عديدة في وقت واحد ويزداد الأمر سوءاً عندما تكون متعارضة وغير متوافقة وتتم في نفس اللحظة وعلى نفس القدر من الأولوية والأهمية بما يؤدي إلى عدم تنفيذها.

* تقديرات غير واقعية لما نحتاجه الأعمال من وقت قد يؤدي إلى الإسراف في استخدام الوقت وهدره وضياعه نظراً لاستغراق الأعمال وقت أطول مما تحتاج إليه فعلاً.

* طول فترة الانتظار للأعمال المرتبطة المتتالية والمتلاحقة والتي تعتمد بداية تنفيذ أي منها على الانتهاء من تنفيذ الأخرى.

* عدم الالتزام بالمواعيد المقررة والمحددة من جانب المنفذين واستغراقهم لوقت كبير وتأخيرهم في البدء بأعمال معينة.

* السفر الفجائي غير المخطط ولمدد غير محددة أو طويلة نسبياً دون تنسيق أو ترتيب للإحلال محل أو لإسناد المهام إلى مسئولين آخرين.

* التسرع وعدم الصبر وعدم إعطاء الأمور حقها من الدراسة والبحث.

الإدارة التنافسية للوقت

الأفراد بعضهم البعض وما بين المشرفين بعضهم البعض وما بين المديرين بعضهم البعض.

٦ - غياب روح المشاركة والتضامن والتكافل والمبادرة الذاتية نحو إصلاح الأخطاء ومعالجة أوجه القصور.

٧ - حدوث صراع وتطاحن وظيفي قاتل ومدمر لعلاقات العمل.

٤ - مضيعات الوقت المتصلة بالتحفيز:

يعتبر التحفيز من أهم الوظائف الإدارية التي يمارسها المديرين وعدم القيام بها يؤدي إلى هدر الوقت وفقد يؤدي إلى:

- * الإحباط واختفاء الدافع على العمل لدى العاملين.
- * الاكتئاب والانطواء لدى العاملين في المشروع.
- * اليأس من إمكانية إحداث أى إصلاح واستمرار الفساد.

وفى ظل هذا الوضع تتردى أحوال المشروع بدءاً من انخفاض الإنتاجية والإنتاج وعدم صلاحيته للاستخدام.

٥ - مضيعات الوقت المتصلة بالتنسيق:

لا يوجد عمل من الأعمال قائم بذاته أى مستقل تمام الاستقلال عن الأعمال الأخرى التى تتم فى المشروع بل دائماً يكون هناك علاقات متبادلة بين هذا العمل وبعض الأعمال الأخرى ويتوقف القيام بهذه الأعمال على حسن التنسيق بينها وبين بعضها البعض وبين الأنشطة التى تمارس فى المشروع، ومن ثم يراعى تأثير التنسيق على المشروع.

٨ - سوء وتخلف وتقدم المعدات والتجهيزات الإدارية المختلفة وعدم توافرها بشكل كافى.

٩ - بيئة عمل غير ملائمة قائمة على القلق الوظيفي والضغط الإداري تعمل على خلق وإيجاد تطاحن وصراع وظيفي بين العاملين.

كل هذا يؤدي إلى إضعاف القدرة وتراجع الإنجاز والتهام مزيد من الوقت وضياعه وفقده.

٣ - عوامل ضياع الوقت المتصلة بالتوجيه:

يعد التوجيه من أهم الوظائف الإدارية فهو يتصل بفن تخليق الدافعية والرغبة فى الإنجاز والابتكار والتحسين والتطوير وبالشكل الذى يؤدي إلى تنفيذ الهدف المطلوب فى الوقت المحدد.. وهناك عوامل ضياع الوقت المتصلة بالتوجيه تحتاج دراستها إلى وعى بخطورتها وهى كما يلى:

١ - توجيه غير فعال للمرؤوسين يؤدي إلى عدم الإنجاز أو عدم تحقيقه كما يجب أن يكون.

٢ - الاستغراق فى التفاصيل الدقيقة وتفصيل التفاصيل وعدم الاكتفاء بالتوجيهات العامة والرئيسية الأمر الذى يضيع كل من وقت المشرف الموجه ووقت المنفذ معا.

٣ - نقص الدافع واختفاء الحافز على الإنتاج المتميز وعلى الشجويد والتطوير.

٤ - سيادة جو من اللامبالاة والإهمال والتراخي وعدم المسؤولية ونقص الولاء والانتماء وشيوع روح من التخاذل نتيجة عدم وجود رؤساء أكفاء أو عدم قدرتهم على التوجيه الإداري السليم.

٥ - نقص أو غياب فى التنسيق والتعاون ما بين

الإدارة التنافسية للوقت

سواء من وقت العاملين وفى الوقت الذى تزداد فيه التكاليف الإدارية نتيجة تضخم الوظائف الإدارية وتراجع فيه الوحدات التنفيذية. ويرجع هذا إلى عوامل ضياع الوقت المتصلة بالتنفيذ وهى:

١ - وجود عدد كبير من العاملين غير أكفاء وليس لديهم المعرفة ولا المؤهلات ولا التدريب الذى يمكنهم من القيام بالعمل كما يجب أن يكون.

٢ - وجود عدد كبير من العاملين ليس لديهم الرغبة الحقيقية فى القيام بالعمل.

٣ - عدم تناسب عدد الموظفين مع حجم وكم الأعمال المطلوب تنفيذها سواء كان عدم تناسب بالزيادة أو النقصان.

٤ - عدم انتظام الموظفين بالعمل وازدياد نسبة الغياب والتعطل عن العمل.

٥ - عدم التزام الموظفين بالعمل المكلفون به واثقالهم على بعضهم البعض.

٧ - عوامل ضياع الوقت المتصلة بالرقابة والمتابعة:

أصبحت الرقابة فى المشروعات الحديثة رقابة وقائية وليست علاجية تقوم على المتابعة الدكية الواعية المدركة لمدى خطورة حدوث الخطأ والعمل على تداركه قبل وقوعه ومن ثم تحدث عوامل ضياع وهدر للوقت نتيجة عدم وجود الرقابة الذاتية الخاصة برقابة الضمير أو الخارجية المتصلة بالإشراف مثل:

١ - المقاطعات الهاتفية التى تستغرق أوقاتاً طويلة تناول أمور غير مهمة أو أموراً شخصية عائلية.

٢ - الزيارات المفاجئة التى تتم داخل العمل دون أن

فعملية التنسيق عملية حاكمية ومتحكمة فى العمل الإدارى وهى إن لم يتم القيام بها كما يجب تصبح إحدى العوامل التى تضيع الوقت وتهدره ويتم التنسيق ما بين المستويات الآتية:

١) المستوى الإدارى الأعلى:

وهو قمة الهيكل التنظيمى ممثلاً فى مجلس الإدارة.

٢) المستوى الإدارى الأدنى:

أى القائمين بالتنفيذ والمشرفين على التنفيذ الذين يتولون جميع الأعمال التنفيذية لإنجاز المهام المختلفة.

٣) المستوى الإدارى الموازى والأفقى:

وهو ما يتصل بالإدارة الوسطى فى الأقسام المرتبطة بشكل مباشر وغير مباشر بالعمليات الإنتاجية المختلفة مؤثرة عليها ومتأثرة بها.

٤) فرق المهام والعمل:

سواء ما هو متصل برفع الجودة مثل حلقات الجودة أو ما هو متصل بإنجاز وإتمام مهمة إنتاجية وتشغيلية معينة.

٥) فرق معالجة الأزمات:

التي تمثل خروجاً عن الهيكل التنظيمى وتعطى لها كافة السلطات والصلاحيات التى تكفل لها إتمام المهام البالغة الصعوبة مثل مواجهة أزمة تهدد المشروع.

٦ - عوامل ضياع الوقت المتصل بالتنفيذ:

التنفيذ هو محور أى نشاط وهو يحتاج إلى رؤية متكاملة الجوانب والأبعاد للعملية التنفيذية وإدراك حذر لكل جانب منها وعلاقته بالجوانب الأخرى.

ويتسع مع هذا نطاق الفاقد والتالف وغير المستغل

الإدارة التنافسية للوقت

المشروعات المختلفة ويؤدي إلى دمار المشروع وتكبده خسائر يصعب تحملها وتزداد عوامل ضياع الوقت مع عدم كفاءة نظام الاتصال وأهم هذه العوامل هي:

- ١ - الاجتماعات الفجائية غير المخططة التي تحدث فجأة وتستغرق وقتاً طويلاً.
- ٢ - عدم وضوح الاتصالات مما يترتب عليه سوء فهم وعدم إدراك لجوانبها وأبعادها.
- ٣ - انقطاع وفقدان الاتصالات وعدم إبلاغ التوصيات اللاحقة وعدم معرفة ما تم إنجازه.
- ٤ - زيادة عدد وحجم المذكرات والأوراق وتضخمها واحتياجها إلى مزيد من الوقت لقراءتها وفهمها والرد عليها.
- ٥ - عدم الاهتمام وعدم الإنصات أو الاستماع الجيد للبيانات والمعلومات التي يتم إبلاغها عن طريق النظام.
- ٦ - الاتصالات العديدة والكثيرة والزائدة مع مستويات مختلفة والتي تحتاج إلى عقد اجتماعات مع كل منها على حدة أو اجتماعات مشتركة مع وجود مصالح متعارضة لكل منها.

٩ - عوامل ضياع الوقت المتصلة بعمليات

صنع القرارات:

تعد عملية صنع واتخاذ القرار هو صلب العملية الإدارية.. فالإدارة هي اتخاذ قرار مناسب في الوقت المناسب ويتم إبلاغه للأفراد المناسبين للقيام بالعمل المطلوب وتتوقف كفاءة الإدارة على كفاءة اتخاذ القرار وتتوقف على كفاءة وجودة مراحل إعداد وصنع القرار ببدائله المختلفة.

تكون متعلقة به وبدون مواعيد محددة مسبقاً.

٣ - عدم القدرة على قول (لا) بالنسبة للعمليات التي لا تدخل في الاختصاص وتسند إلى متخذ القرار.

٤ - عدم وجود معلومات كافية عن موضوع اتخاذ القرار ووجود معلومات متأخرة متخلفة وكاذبة عن الموضوع تحت الدراسة.

٥ - نقص الانضباط الذاتي لدى القائمين بالعمل واستغراقهم مزيد من الوقت في القيام بالعمل.

٦ - فقدان المعايير والضوابط وانعدام المقاييس التي يتم من خلالها حث الأفراد على زيادة جهدهم.

٧ - سوء تقارير المتابعة وعدم جديتها وفقدانها فاعليتها في تحفيز الإنجاز وكسب الوقت.

٨ - الإزعاج والضوضاء والملهيات التي تصرف الفرد عن القيام بعمله.

٩ - عدم معرفة ما يحدث داخل المشروع من جانب الرؤساء والاعتماد على التقارير المكتوبة التي لا تعبر بصدق عما يحدث فعلاً داخل المشروع.

١٠ - تعدد أجهزة المتابعة والرقابة وكثرة ما تطلبه من تقارير ومتابعات.

٨ - عوامل ضياع الوقت المتصلة بالاتصالات:

يعد الاتصال نظام فعال متكامل مزدوج الاتجاهات لإرسال واستقبال المعلومات وردود الأفعال وبالتالي لإصدار الأوامر وتلقي التوجيهات والحصول على بيانات المتابعة والاتصال.. وإذا كان نظام الاتصال غير فعال يؤثر تأثيراً شديداً على كفاءة العمل في

الإدارة التنافسية للوقت

وهناك أربعة عوامل رئيسية متصلة بصنع القرارات تؤدي إلى ضياع الوقت هي:

١ - اعتياد تأجيل اتخاذ القرار لإحساس متخذ القرار بالخطورة وذلك لإحساسه بعدم التأكد من نتائج هذا القرار.

٢ - التردد في اتخاذ القرار وعدم توفير الدافع على اتخاذه.

٣ - المسغالة في طلب الحصول على مزيد من المعلومات الإضافية والتفصيلية وذات العلاقة غير المباشرة والفرعية غير الأساسية لكسب مزيد من الوقت.

٤ - اتخاذ قرارات سريعة خاطئة قائمة على الحدس والتخمين والارتجالية العشوائية وحدوث اختلالات تؤدي إلى عدم قدرة المشروعات على تحقيق أهدافها.

إن هناك أسباب أخرى لهدر الوقت ترجع إلى طبيعة الشخص أو شخصية متخذ القرار ذاته مثل اهتمام متخذ القرار بما هو فوري على حساب ما هو هام وعدم انتظامه في الحضور للعمل وتغيبه لساعات طويلة، وارتباطه بأكثر من عمل، وعدم قدرته على تحفيز وتشجيع الجهاز الإداري والتنفيذي الذي يعمل تحت إشرافه، وغياب روح المسؤولية - ومن ثم فإن قدرة المدير على إدارة ذاته تساوى قدرته على إدارة الآخرين - أي إدارة الوقت.

معوقات إدارة الوقت

الوقت هو المادة التي صنعت منها الحياة والقاسم المشترك لأي عمل يمكن القيام به سواء كان عملاً بدنياً

أو ذهنياً أو عمل يجمع ما بين الجهد والفكر وسواء قام به إنسان بمفرده أو اشترك معه أفراداً آخرين أو ساهم معهم، ويعد أهم ما يضافى على هذه الأعمال قيمة هو الشعور بالوقت.

وهناك العديد من الأسباب التي تكمن وراء ضياع الوقت وهدره وفقده وهي أسباب متداخلة ومتشابكة تلتهم الوقت وتقضى عليه أهمها:

١ - المعوقات الهاتفة.

٢ - الزوار غير المتوقعين.

٣ - اتساع وامتداد وقت الاجتماعات الدورية وغير الدورية.

٤ - الأزمات والكوارث والمواقف الحرجة الضاغطة والمشكلات الطارئة.

٥ - عدم وجود أهداف محددة وأولويات مرتبة من جانب متخذ القرار.

٦ - مكاتب مزدحمة بالعديد من الموضوعات التي يصعب العثور عليها.

٧ - تفويض غير فعال في السلطة أو عدم وجود تفويض.

٨ - إنجاز أشياء متعددة في وقت واحد.

٩ - عدم وجود نظام فعال للاتصال وإبلاغ الأوامر إلى المسؤولين أو تدفق البيانات والمعلومات.

١٠ - التردد والتأجيل والتسويق للموضوعات شديدة الأهمية.

١١ - معلومات غير دقيقة ومتأخرة تعتمد على الحدس والتخمين.

الإدارة التنافسية للوقت

وسائل أهمها:

- ١ - وضع قائمة بالأعمال التي يتعين القيام بها بشكل يومي بحيث تشمل كل ما هو مطلوب لإنجازه وتكون بمثابة نظام تسجيل وتحليل وقياس لقدرة الفرد على الإنجاز.
- ٢ - استخدام الوقت الهادئ للتفكير الخلاق وإعادة صياغة الاتجاهات لتحويل السلبية إلى إيجابية والتفكير من أجل إبداع جديد مستمر.
- ٣ - جمع المهام المتشابهة في حزمة متكاملة العناصر بحيث أن إتمام أى منها يساعد على إتمام الآخر.
- ٤ - تحديد الأهداف ومواعيد إنجازها وأن يربط هذا الإنجاز بتوقيت معين يتعين الانتهاء منه فيه.
- ٥ - تنفيذ المهام الرئيسية التي يصعب تأجيلها أو التي تحتاج إلى معالجات خاصة.
- ٦ - تفويض المهام الأخرى الثانوية التي يستطيع الآخرين القيام بها بسهولة ويسر.
- ٧ - العمل على قدر الطاقة أى عدم إلزام النفس بأكثر مما ينبغي القيام به.
- إن استخدام الوقت بفاعلية يعنى القيام بعمل ملائم فعال وإنجاز واضح محدد فالوقت أصل ثمين يجب استثماره للحصول على أفضل عائد وهو أمر يحتاج إلى قدرة عالية على الانضباط والالتزام الذاتى.

المرجع/ الإدارة التنافسية للوقت، محسن أحمد

الخصيرى، ٢٠٠٠.

- ١٢ - تعارض السلطة مع المسئولية وعدم تكافؤ السلطة مع المسئولية.
- ١٣ - ترك المهام قبل إتمامها والدخول فى مهام جديدة لا ينجزها بالكامل.
- ١٤ - الاجتماعات الطارئة التى يتم الدعوة إليها فجأة.
- ١٥ - عدم جدولة الإنجاز.
- ١٦ - عدم التنظيم الشخصى لمتخذ القرار وتدخله فى نظام العمل وتفاصيله.
- ١٧ - تداخل وتشابك وتعقد العمليات المرتبطة واعتماد كل منها على الأخرى.
- ١٨ - تعارض وتداخل الأوامر التى تعطى إليه.
- ١٩ - عدم واقعية تقدير الوقت الذى تحتاج إليه كل مهمة.
- ٢٠ - نقص الانضباط والالتزام الذاتى لمتخذ القرار.

كيف تدير الوقت بفاعلية:

إدارة الوقت هى كيفية التغلب على معوقات إدارة الوقت، والتعامل مع عوامل هدر الوقت وتستخدم فى ذلك عدة محاور رئيسية هى:

أولاً: القيام بعمل ملائم فعال يمثل نقطة استقطاب للاهتمام ومجال إشعاع إيجابى على الغير من العاملين فى المشروع.

ثانياً: الانتباه بشدة ويقظة إلى المجالات والثغرات التى يتسرب منها الوقت وسدها والحد من خطورتها وزيادة الاستفادة من الوقت.

ويستخدم لتحقيق هذا الغرض والهدف عدة أدوات



الشرق للتأمين



توفر تغطيات تأمينية متكاملة تناسب جميع الاحتياجات
في تأمين الحياة والممتلكات والمسئوليات

أنت معنا في أمان

المركز الرئيسي: ١٥ شارع قصر النيل، القاهرة

ت: ٥٧٥٣١٠٤ - ٥٧٥٣٣٣٣

فاكس: ٥٧٥٣٣١٦ - ٥٧٥٦٩٧٤

E-mail: ins_chark@frcu.eun.eg



ننشر في هذا الباب النصوص الكاملة لأهم ما صدر حديثاً من القوانين والقرارات المتعلقة بالشؤون الوظيفية حسب تدرجها التشريعي وتسلسلها التاريخي من أجل مساعدة القائمين بتطبيق قوانين ونظم الخدمة المدنية في مختلف قطاعات الدولة على متابعة كل ما هو جديد متعلق بأعمالهم بهدف المعاونة على التطبيق الصحيح لنظم الخدمة المدنية ورفع معدلات الأداء وحسماً للشكاوى الناجمة عن التطبيق الخاطئ وهي إحدى الرسائل الهامة التي تحرص المجلة على تقديمها دائماً في كل عدد.

قوانين:

- قانون رقم ١٢/٢٠٠٢ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٨ لسنة ٧٢ في شأن مجلس الشعب.
- قانون رقم ١٥٣ لسنة ٢٠٠٢ بشأن تعديل البند (٧) من المادة ١٠ من القانون.
- قانون ١٥٧ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٦٦ لسنة ٦٣ بإصدار قانون الجمارك.
- الجريدة الرسمية العدد (٢٥) تابع في ٢٠/٦/٢٠٠٢
- قانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة.
- قانون رقم ١٥٠ لسنة ٢٠٠٢ بزيادة المعاشات.
- قانون رقم ١٥١ لسنة ٢٠٠٢ بزيادة المعاشات العسكرية وتعديل بعض أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة.

- قانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل بعض أحكام قانون خدمة ضباط الشرف وضباط الصف والجنود بالقوات المسلحة.

قرارات رئيس الجمهورية:

- قرار رقم ١٦٥ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات.

الجريدة الرسمية العدد ٢٥ مكرر ٢٤/٦/٢٠٠٢

- قرار رقم ١٣٧ لسنة ٢٠٠٢ بتحويل مؤسسة مصر للطيران إلى شركة قابضة.

الجريدة الرسمية العدد ٢٢ في ٥/٦/٢٠٠٢

- قرار رقم ١٥٤ لسنة ٢٠٠٢ بإلغاء الهيئة المصرية للرقابة على الطيران المدني.

- قرار رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل بعض أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٢/٢٠٠١.

- قرار رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ بتحويل هيئة ميناء القاهرة الجوي إلى شركة قابضة.

الجريدة الرسمية العدد ٢٤ مكرر ١٩/٦/٢٠٠٢

قرارات رئيس مجلس الوزراء:

قرار رقم ٨٩٨ لسنة ٢٠٠٢ بإنشاء جهاز رقابة الدولة على الموانئ المصرية.

الجريدة الرسمية العدد ٢٢ في ٣٠/٥/٢٠٠٢

قرار رقم ٨٢٢ لسنة ٢٠٠٢ باعتبار مهندس الميكانيكا والكهرباء بديوان عام وزارة الموارد المائية والرى والجهات التابعة لها وحدة واحدة فى مجال الترقى.

- قرار رقم ٨٢٣ لسنة ٢٠٠٢ بزيادة بدل الإقامة للعاملين بمركز ومدينة العدوة بمحافظة المنيا.

- قرار رقم ٨٢٤ لسنة ٢٠٠٢ بتقرير بدل غذاء نقدى للعاملين بورشة النجارة والمطبعة بمصلحة الضرائب على المبيعات بمدينة السادس من أكتوبر.

- قرار رقم ٨٢٥ لسنة ٢٠٠٢ باستمرار صرف بدل الإقامة للعاملين بمرفق مياه البحر الأحمر.

- قرار رقم ٨٢٦ لسنة ٢٠٠٢ بتقرير بدل تفرغ للفنانين التشكيليين العاملين بالدولة.

قرارات الوزراء:

وزير التعليم العالى والبحث العلمى:

- قرار رقم ٦٠٣ لسنة ٢٠٠٢ بإنشاء المعهد العالى لأكاديمية الهندسة والتكنولوجيا المتقدمة والتابع لوزارة الإنتاج الحربى.

- قرار رقم ٧١٩ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل اسم المعهد العالى لأكاديمية الهندسة والتكنولوجيا المتقدمة.

الوقائع المصرية العدد ١٢٦ في ٥/٦/٢٠٠٢

وزير المالية:

قرار رقم ٧٨٤ لسنة ٢٠٠٢ بقواعد صرف العلاوة الخاصة الشهرية المقررة وفقاً للقانون رقم ٤٩ لسنة ٢٠٠٢.

الوقائع المصرية العدد ١٤٠ في ٢٢/٦/٢٠٠٢

وزير الاتصالات والمعلومات:

قرار رقم ٨١ لسنة ٢٠٠٢ في ٢/٤/٢٠٠٢ يستبدل بنص الفقرة الأخيرة من المادة ٤٠ من لائحة نظام العاملين بالهيئة القومية للبريد.

الوقائع المصرية العدد ١٢٣ في ٢/٦/٢٠٠٢

وزير الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية:

- قرار رقم ١٩١ لسنة ٢٠٠٢ بمنح العاملون شاغلو الوظائف الدائمة برئاسة الهيئة والأجهزة التابعة لها أعضاء نقابة الفنانين التشكيليين بدل تفرغ بنسبة ٣٠٪.
الوقائع المصرية العدد ١٨٩ فى ١٩/٨/٢٠٠٢

وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية:

- قرار رقم ٤١ لسنة ٢٠٠٢ بشأن أجر الاشتراك فى قانون التأمين الاجتماعى.

القوانين:

قانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢

بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٢

فى شأن مجلس الشعب

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد

أصدرناه؛

(المادة الأولى)

يستبدل بنص الفقرة الثانية من المادة الثانية من

القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الشعب،

النص الآتى:

«ويعتبر عاملاً من يعتمد بصفة رئيسية على دخله

بسبب عمله اليدوى أو الذهنى فى الزراعة أو الصناعة

أو الخدمات، ولا يكون منضمًا إلى نقابة مهنية أو يكون

التنمية الادارية - ١٠٢

مقيداً فى السجل التجارى أو من حملة المؤهلات العالية، ويستثنى من ذلك أعضاء النقابات المهنية من غير حملة المؤهلات العالية، وكذلك من بدأ حياته عاملاً وحصل على مؤهل عال، وفى الحالين يجب لاعتبار الشخص عاملاً أن يكون مقيداً فى نقابة عمالية. ولا تتغير صفة العامل بعد انتهاء خدمته طالما توافرت فيه الشروط السابقة ويكون مقيداً فى نقابة عمالية».

(المادة الثانية)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من اليوم التالى لتاريخ نشره.

يصمم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢ ربيع الأول سنة ١٤٢٣ هـ

(الموافق ١٤ مايو سنة ٢٠٠٢ م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ١٩ مكرر (١) فى ٢٤/٥/٢٠٠٢

قانون رقم ١٥٣ لسنة ٢٠٠٢

بشأن تعديل البند (٧) من المادة (١٠)

من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥

بإنشاء أكاديمية الشرطة

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد

أصدرناه؛

(المادة الأولى)

يستبدل بنص البند (٧) من المادة (١٠) من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥ بإنشاء أكاديمية الشرطة، النص الآتي:

بند ٧ - «بالنسبة لطلبة كلية الشرطة يختارون من بين المتقدمين من المصريين الحاصلين على شهادة إتمام الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها أو شهادة إتمام الدراسة الثانوية العامة التي تمنحها المعاهد الثانوية الأزهرية مع مراعاة النسبة المئوية لمجموع درجات النجاح، وذلك وفقاً للشروط والأوضاع التي يقررها المجلس الأعلى للأكاديمية.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ نشره.

يصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في ٧ ربيع الآخر سنة ١٤٢٣ هـ
(الموافق ١٨ يونية سنة ٢٠٠٢ م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ٢٤ مكرر في ١٨/٦/٢٠٠٢

قانون رقم ١٥٧ لسنة ٢٠٠٢

بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣

بإصدار قانون الجمارك

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد

أصدرناه؛

(المادة الأولى)

يستبدل بنصوص المواد ٩٨، ١٠٢، ١٠٣ من قانون الجمارك الصادر بالقانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣، النصوص الآتية:

مادة ٩٨ - تعفى بصفة مؤقتة من الضرائب الجمركية وغيرها من الضرائب والرسوم المواد الأولية والسلع الوسيطة المستوردة بقصد تصنيعها وكذا مستلزمات إنتاج السلع المصدرة والأصناف المستوردة لأجل إصلاحها أو تكملة صنعها.

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض وزير المالية والوزير المختص بالتجارة الخارجية، يبين الحالات والشروط والإجراءات التي يتم فيها الإعفاء المؤقت مقابل إيداع تأمين أو ضمان لقيمة الضرائب والرسوم المستحقة والحالات التي لا يتم فيها إيداع التأمين أو الضمان.

كما تعفى هذه المواد والأصناف من القواعد الاستيرادية المنصوص عليها في القوانين الخاصة بالاستيراد.

ويجوز التصرف في المواد والأصناف المذكورة في غير الأغراض التي استوردت من أجلها بعد استيفاء القواعد الاستيرادية وسداد الضرائب والرسوم المستحقة في تاريخ دخول هذه المواد والأصناف إلى البلاد مضافاً إليها ضريبة إضافية بواقع (٢٪) شهرياً من قيمة الضرائب والرسوم المستحقة عن كل شهر تأخير.

الفصل السابع

رد الضرائب الجمركية

مادة ١٠٢ - ترد الضرائب والرسوم الجمركية ورسوم الخدمات التي تتحملها المواد الأجنبية التي استخدمت في صناعة المنتجات المحلية المصدرة بشرط نقلها إلى منطقة حرة أو إعادة تصديرها أو بيعها لجهات تتمتع بالإعفاء الكامل من هذه الضرائب والرسوم في مدة لا تتجاوز سنتين من تاريخ الإفراج ويجوز إطالة هذه المدة لمدة أو لمدد أخرى بما لا يتجاوز سنتين بقرار من وزير المالية أو من ينييه.

ويرد ما يوازي قيمة الإعفاء الجزئي من الضرائب والرسوم إذا تم البيع لجهات تتمتع بالإعفاء الجزئي. ويتم الرد مباشرة بعد النقل إلى منطقة حرة أو إتمام التصدير أو البيع في الحالات المشار إليها وذلك في مدة أقصاها شهر من تاريخ تقديم ما يفيد ذلك.

ويجوز بموافقة وزير المالية فتح حساب خاص لهذا الغرض في أحد البنوك التجارية تودع فيه نسبة من الحصيلة الواردة بنظام الدروباك.

مادة ١٠٣ - تحدد القواعد والإجراءات المنظمة لرد الضرائب الجمركية وغيرها من الضرائب والرسوم الأخرى على المواد الأجنبية الداخلة في إنتاج السلع المصدرة والعمليات الصناعية التي تتم عليها ونسبتها والشروط اللازمة لذلك بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض وزير المالية والوزير المختص بالتجارة الخارجية.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في ٩ ربيع الآخر سنة ١٤٢٣ هـ

(الموافق ٢٠ يونيو سنة ٢٠٠٢ م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ٢٥ تابع (ج) في ٢٠ / ٦ / ٢٠٠٢

قانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢

بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه؛

(المادة الأولى)

يمنح جميع العاملين بالدولة علاوة خاصة شهرية بنسبة (١٠٪) من الأجر الأساسي لكل منهم في ٣٠ / ٦ / ٢٠٠٢ أو في تاريخ التعيين بالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ، ولا تعتبر هذه العلاوة جزءاً من الأجر الأساسي للعامل، ولا تخضع لأية ضرائب أو رسوم.

ويصدر وزير المالية القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه العلاوة الخاصة.

(المادة الثانية)

يقصد بالعاملين بالدولة في تطبيق أحكام هذا القانون العاملون داخل جمهورية مصر العربية الدائمون والمؤقتون بمكافآت شاملة بالجهاز الإداري للدولة، أو بوححدات الإدارة المحلية، أو بالهيئات العامة، أو بالمؤسسات العامة، أو بشركات القطاع العام، أو بشركات قطاع الأعمال العام، وكذلك العاملون بالدولة الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة، وذوو المناصب العامة والربط الثابت.

(المادة الثالثة)

لا يجوز الجمع بين العلاوة الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون وبين الزيادة التي تقرر اعتباراً من أول يوليو سنة ٢٠٠٢ في المعاش المستحق للعامل عن نفسه، وذلك بمراعاة ما يأتي:

- ١ - إذا كانت سن العامل أقل من الستين استحق العلاوة الخاصة، فإذا كانت هذه العلاوة أقل من الزيادة في المعاش زيد المعاش بمقدار الفرق بينهما.
- ٢ - إذا كانت سن العامل ستين سنة فأكثر استحق الزيادة في المعاش، فإذا كانت الزيادة في المعاش أقل من العلاوة أدى إليه الفرق بينهما من الجهة التي يعمل بها.

(المادة الرابعة)

تضم العلاوة الخاصة المقررة بهذا القانون إلى الأجور الأساسية للخاضعين لأحكامه اعتباراً من أول

يوليو سنة ٢٠٠٧ ولو تجاوز بها العامل نهاية ربط الدرجة أو المربوط الثابت المقرر لوظيفته أو منصبه، ولا يترتب على الضم حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الإضافية أو التشجيعية أو علاوات الترقية طبقاً للأحكام المنظمة لها في القوانين أو اللوائح، وذلك بافتراض عدم ضم هذه العلاوة.

ولا تخضع العلاوة المضمومة لأية ضرائب أو رسوم، ويعامل بذات المعاملة المقررة بهذه المادة من يعين اعتباراً من أول يوليو سنة ٢٠٠٢.

(المادة الخامسة)

لا تخضع للضرائب والرسوم العلاوة الخاصة التي تقرر للعاملين بالقطاع الخاص اعتباراً من أول يوليو سنة ٢٠٠٢ وبما لا يجاوز (١٠٪) من الأجر الأساسي للعامل في ٣٠/٦/٢٠٠٢.

(المادة السادسة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من أول يوليو سنة ٢٠٠٢. يصمم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في ٢ ربيع الآخر سنة ١٤٢٣ هـ

(الموافق ١٣ يونية سنة ٢٠٠٢ م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ٢٤ تابع في ١٣/٦/٢٠٠٢

قانون رقم ١٥٠ لسنة ٢٠٠٢

بزيادة المعاشات

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد

أصدرناه؛

(المادة الأولى)

تزداد بنسبة (١٠٪) اعتباراً من ١/٧/٢٠٠٢

المعاشات المستحقة قبل هذا التاريخ وفقاً لأحكام

القوانين التالية:

١ - القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٤ في شأن منح

معاشات ومكافآت استثنائية.

٢ - قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم

٧٩ لسنة ١٩٧٥.

٣ - قانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال

ومن في حكمهم الصادر بالقانون رقم ١٠٨ لسنة

١٩٧٦.

٤ - قانون التأمين الاجتماعي على العاملين

المصريين في الخارج الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة

١٩٧٨.

٥ - القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠ بتعديل بعض

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم

٧٩ لسنة ١٩٧٥.

وتعتبر هذه الزيادة جزءاً من المعاش، وتسرى في

شأنها جميع أحكامه، وذلك بمراعاة ما يأتي:

١ - تحسب الزيادة على أساس مجموع المعاش

المستحق عن المؤمن عليه أو صاحب المعاش

والزيادات والإعانات في ٣٠/٦/٢٠٠٢.

وبالنسبة للمعاملين بقانون التأمين الاجتماعي

الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ يراعى ما يأتي:

(أ) يقصد بالمعاش الذي تحسب على أساسه

الزيادة معاش الأجر الأساسي.

(ب) لا تعتبر إعانة العجز الكامل جزءاً من المعاش

الذي تحسب على أساسه الزيادة.

٢ - تكون الزيادة بحد أدنى عشرة جنيهاً وحد

أقصى ستون جنيهاً.

٣ - تستحق الزيادة بالإضافة إلى الحدود الدنيا

للمعاش.

٤ - تستحق الزيادة بالإضافة إلى الحدود القصوى

للمعاش.

٥ - تستحق الزيادة بالنسبة للمعاملين بقانون التأمين

الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم،

وقانون التأمين الاجتماعي للعاملين المصريين في

الخارج المشار إليهما، بالإضافة إلى الحد الأقصى

للمعاش والزيادات والإعانات.

٦ - توزع الزيادة بين المستحقين بنسبة ما يصرف

لهم من المعاش بافتراض وفاة المؤمن عليه أو صاحب

المعاش في ٣٠/٦/٢٠٠٢.

ولا تسرى هذه الزيادة على معاش العجز الجزئي

الذي لم يؤد إلى إنهاء الخدمة.

وتتحمل الخزانة العامة بقيمة هذه الزيادة.

(المادة الثانية)

يضاف إلى معاش الأجر المتغير المحسوب وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المستحق اعتباراً من ١/٧/٢٠٠٢ للمؤمن عليه الذي تسرى بشأنه العلاوة الخاصة المقررة اعتباراً من ١/٧/٢٠٠٢ زيادة بواقع (٨٠٪) من قيمة هذه العلاوة، وذلك متى توافرت الشروط الآتية:

- ١ - أن يكون استحقاق المعاش في حالات بلوغ سن الشيخوخة أو العجز أو الوفاة المنصوص عليها في المادة (١٨) من قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه.
 - ٢ - أن يكون المؤمن عليه في تاريخ انتهاء الخدمة مشتركاً عن العلاوة المشار إليها.
- ويراعى في شأن هذه الزيادة ما يأتي:

(أ) تحسب قيمة الزيادة على أساس قيمة العلاوة منسوبة إلى أجر اشتراك المؤمن عليه الأساسي المنصوص عليه بقانون التأمين الاجتماعي المشار إليه، وذلك بما لا يجاوز الحد الأقصى لأجر الاشتراك المشار إليه في ٣٠/٦/١٩٩٢.

(ب) تستحق الزيادة دون التقيد بالحدود القصوى للمعاش.

(ج) بالنسبة للمؤمن عليه العائد لمجال تطبيق قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه، والذي كان قد سبق منحه أيّاً من الزيادتين المقررتين بهذا القانون

أو أي زيادة مماثلة مقررة بقانون آخر، يستحق أفضل الزيادتين.

وتتحمل الخزانة العامة بقيمة هذه الزيادة.

(المادة الثالثة)

يراعى في شأن العلاوة الخاصة المقررة اعتباراً من ١/٧/٢٠٠٢ ما يلي:

- ١ - تضاف إلى أجر الاشتراك الأساسي في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، وذلك اعتباراً من ١/٧/٢٠٠٧.
- ٢ - تدخل قيمة العلاوة الخاصة التي يتم إضافتها في أجر تسوية معاش الأجر الأساسي.
- ٣ - يزداد الحد الأقصى الرقمي لمعاش الأجر الأساسي إلى (٨٠٪) من الحد الأقصى لهذا الأجر في تاريخ ضم العلاوة، كما يسرى هذا الحكم على العلاوة الخاصة المقرر ضمها اعتباراً من ١/٧/٢٠٠٦.
- ٤ - لا تستحق الزيادة المقررة اعتباراً من ١/٧/٢٠٠٢ عن العلاوة الخاصة في ذات التاريخ، وذلك بالنسبة لحالات استحقاق المعاش التي تنشأ اعتباراً من تاريخ ضم هذه العلاوة إلى الأجر الأساسي.

ويصدر وزير التأمينات والشئون الاجتماعية قراراً بقواعد تنفيذ الأحكام المشار إليها.

وتتحمل الخزانة العامة بقيمة الزيادة والحقوق التأمينية الناتجة عن ضم هذه العلاوة إلى أجر الاشتراك الأساسي.

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من ٢٠٠٢/٧/١.

يصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في ٢ ربيع الآخر سنة ١٤٢٣ هـ

(الموافق ١٣ يونية سنة ٢٠٠٢ م).

حسني مبارك

الجريدة الرسمية العدد ٢٤ تابع في ٢٠٠٢/٦/١٣

قانون رقم ١٥١ لسنة ٢٠٠٢

بزيادة المعاشات العسكرية

وتعديل بعض أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات

للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد

أصدرناه؛

(المادة الأولى)

تزداد بنسبة (١٠٪) المعاشات المستحقة في ٢٠٠٢/٦/٣٠ وفقاً لأحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥.

وتعتبر هذه الزيادة جزءاً من المعاش وتسرى في شأنها جميع أحكامه، وذلك بمراعاة ما يأتي:

١ - تحسب الزيادة على أساس مجموع المعاش المستحق لصاحب المعاش أو المستحقين من معاش الراتب الأصلي وإعانات وزيادات هذا المعاش، وذلك عدا إعانة العجز الكلي المنصوص عليها في المادة الثانية عشرة من القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٨٠ بتعديل بعض أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥.

٢ - يكون الحد الأقصى للزيادة في حدود الزيادة المستحقة على المعاش الأصلي مضافاً إليه الزيادات المستحقة على المعاش حتى تاريخ العمل بهذا القانون بما لا يجاوز الزيادة المقررة للمعاملين بأحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقرارات المنفذة له، وذلك باستثناء معاشات المصابين أو الشهداء في العمليات الحربية.

٣ - تستحق هذه الزيادات بالإضافة للحدين الأدنى والأقصى للمعاش.

٤ - توزع الزيادة بين المستحقين بنسبة أنصبتهم بافتراض وفاة صاحب المعاش في ٢٠٠٢/٦/٣٠.

٥ - تستبعد إعانة غلاء المعيشة المقررة بمقتضى قرارى مجلس الوزراء الصادرين في ١٩٥٠/٢/١٩، ٢٠٠٢/٦/٣٠ من المجموع المشار إليه في البند (١) عند توزيع أو رد المعاش على المستحقين، وتستحق لهم وفقاً للقواعد المنصوص عليها في هذين القرارين.

(المادة الثانية)

يستبدل بنص المادة الثانية (فقرة أولى) من القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٨٤ بتعديل بعض أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ النص الآتي:

المادة الثانية (فقرة أولى):

«يقتطع احتياطي معاش إضافي من الفئات المنصوص عليها في البندين (أ ، ب) من المادة (١) من قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ بنسبة (٩٪) شهرياً من العناصر الآتية:

(أ) بدل طبيعة العمل وما زاد عن الحد الأقصى للأجور.
(ب) بدل الجهود الإضافية بفئة المنطقة المركزية.
(ج) علاوة أركان حرب التخصصية والوظيفية وعلاوة التشكيل حسب الأحوال.

(د) العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٩٨ اعتباراً من ١/٧/١٩٩٨.

(هـ) العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٩ اعتباراً من ١/٧/١٩٩٩.

(و) العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٠ اعتباراً من ١/٧/٢٠٠٠.

(ز) العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠٠١ اعتباراً من ١/٧/٢٠٠١.

(ح) العلاوة الخاصة المقررة اعتباراً من ١/٧/٢٠٠٢.

(المادة الثالثة)

يراعى في شأن العلاوات الخاصة المقررة اعتباراً من ١/٧/٢٠٠٢ ما يلي:

١ - تضاف إلى أجر الاشتراك الأساسي في القانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه، وذلك اعتباراً من التاريخ المحدد لضمها إلى الأجر الأساسي وفقاً للقانون الصادر بمنحها.

٢ - لا يستحق المعاش الإضافي عن هذه العلاوة الخاصة لحالات استحقاق المعاش التي تنشأ اعتباراً من تاريخ ضمها للأجر الأساسي.

(المادة الرابعة)

يستحق عن العلاوة الخاصة المقررة بموجب أحكام القانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٨٧ معاشاً إضافياً لمن انتهت خدمته خلال الفترة من ١/٧/١٩٨٧ وحتى ٣٠/٦/١٩٩٢ أو المستحقين عنهم.

وذلك بمراعاة ما يأتي:

١ - تحسب قيمة العلاوة الخاصة المشار إليها منسوبة إلى قيمة المعاش الأصلي في تاريخ انتهاء الخدمة. مع مراعاة الحد الأقصى للمعاش.

٢ - توزع الزيادة بين المستحقين بنسبة أنصبتهم في المعاش بافتراض وفاة صاحب المعاش في ٣٠/٦/٢٠٠٢.

٣ - عدم صرف فروق مالية عن الماضي.

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به

اعتباراً من ٢٠٠٢/٦/٣٠.

يصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في ٢ ربيع الآخر سنة ١٤٢٣ هـ.

(الموافق ١٣ يولية سنة ٢٠٠٢ م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ٢٤ تابع في ٢٠٠٢/٦/١٣

قانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٢

بتعديل بعض أحكام قانون خدمة ضباط الشرف

وضباط الصف والجنود بالقوات المسلحة الصادر

بالقانون رقم ١٢٣ لسنة ١٩٨١، والقانون رقم ٩٩ لسنة

١٩٨٢ بشأن الطعن في قرارات مجالس الكليات والمعاهد

العسكرية المعدة لتخريج ضباط القوات المسلحة

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد

أصدرناه؛

(المادة الأولى)

يستبدل بنص المادة (١٣٠) وصدر المادة (١٣٣)

من قانون خدمة ضباط الشرف وضباط الصف والجنود

بالقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ١٢٣ لسنة

١٩٨١، النصان الآتيان:

مادة ١٣٠ - تختص اللجان القضائية العسكرية

- المشار إليها في المادة السابقة - دون غيرها بالفصل

في المنازعات الإدارية الخاصة بضباط الصف والجنود

ذوى الراتب العالى والمجندين بالقوات المسلحة

المتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون، وذلك عدا الطعن

في العقوبات الانضباطية».

مادة ١٣٣ - «يجب أن يبنى الطعن في القرارات

الإدارية النهائية الصادرة في شأن ضباط الصف والجنود

المتطوعين ذوى الراتب العالى والمجندين على سبب

أو أكثر من الأسباب الآتية:».

(المادة الثانية)

يستبدل بنص المادة (١) من القانون رقم ٩٩ لسنة

١٩٨٣ بشأن الطعن في قرارات مجالس الكليات

والمعاهد العسكرية المعدة لتخريج ضباط القوات

المسلحة، النص الآتي:

مادة ١ - تختص لجنة ضباط القوات المسلحة

المنعقدة بصفة هيئة قضائية دون غيرها بالفصل في كافة

المنازعات الإدارية الخاصة بالقرارات النهائية التى

تصدرها مجالس الكليات والمعاهد العسكرية المعدة

لتخريج ضباط القوات المسلحة فيما عدا قرارات فصل

الطلاب لسبب يتعلق باجتيازهم لما يعقد لهم من

اختبارات دراسية تشتمل في طبيعتها التعليمية مع

أقرانهم طلاب الجامعات والمعاهد العليا.

كما تختص هذه اللجنة دون غيرها بالفصل في كافة

المنازعات الإدارية الخاصة بالقرارات النهائية الصادرة

عن مكتب تنسيق القبول بالكليات والمعاهد العسكرية

المعدة لتخريج ضباط القوات المسلحة».

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

يصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في ٢ ربيع الآخر سنة ١٤٢٣ هـ (الموافق ١٣ يونية سنة ٢٠٠٢ م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ٢٤ تابع في ١٣/٦/٢٠٠٢

قرارات رئيس الجمهورية؛

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ١٦٥ لسنة ٢٠٠٢

بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية

لقانون تنظيم الجامعات

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم

٤٩ لسنة ١٩٧٢؛

وعلى اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات

الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥؛

وبناء على ما عرضه وزير التعليم العالى بعد أخذ

رأى مجالس الجامعات وموافقة المجلس الأعلى

للجامعات؛

وبعد موافقة مجلس الوزراء؛

وبناء على ما ارتأه مجلس الدولة؛

قرر:

(المادة الأولى)

يضاف إلى المادة (١) تاسعاً: جامعة قناة السويس

(ج) فرع بور سعيد من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم

الجامعات المشار إليها بند جديد، نصه الآتى:

٦- كلية التمريض؛

ويلغى البند (١١) من تاسعاً (أ) من المادة (١) من

هذه اللائحة.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويعمل به

اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ نشره.

صدر برئاسة الجمهورية في ١٣ ربيع الآخر سنة ١٤٢٣ هـ

(الموافق ٢٤ يونية سنة ٢٠٠٢ م).

حسنى مبارك

* الجريدة الرسمية العدد ٢٥ مكرر في ٢٤/٦/٢٠٠٢

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ١٣٧ لسنة ٢٠٠٢

بتحويل مؤسسة مصر للطيران إلى شركة قابضة

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٧٥ ببعض

الأحكام الخاصة بمؤسسة مصر للطيران؛

وعلى قانون الطيران المدني الصادر بالقانون رقم

٢٨ لسنة ١٩٨١؛

وعلى قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر

بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٧٥

بإعادة تنظيم مؤسسة مصر للطيران؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٦ لسنة ٢٠٠٢

بتنظيم وزارة الطيران المدني؛

وبعد موافقة مجلس الوزراء؛

وبناء على ما ارتأه مجلس الدولة؛

قرر:

(المادة الأولى)

تحول مؤسسة مصر للطيران إلى شركة قابضة

تسمى (الشركة القابضة لمصر للطيران) وفقاً لأحكام

القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١، وتتبعها الشركات

الآتية:

١ - شركة مصر للطيران للخطوط الجوية.

٢ - شركة مصر للطيران للصيانة والأعمال الفنية.

٣ - شركة مصر للطيران للخدمات الأرضية.

٤ - شركة مصر للطيران للشحن الجوي.

٥ - شركة مصر للطيران للسياحة.

٦ - شركة مصر للطيران للخدمات الجوية

ويجوز للشركة القابضة أن تنشئ شركات تابعة

أخرى يتم تأسيسها وتحديد مدتها وأغراضها ورأسمالها

بقرار من وزير الطيران المدني بعد موافقة مجلس إدارة

الشركة القابضة، كما يجوز لها أن تشارك في إنشاء

شركات جديدة أو شركات قائمة تعمل في مجال

نشاطها أو مجالات مرتبطة أو مكملية طبقاً للقانون

بعد موافقة مجلس الإدارة والعرض على وزير

الطيران المدني.

(المادة الثانية)

يكون وزير الطيران المدني هو الوزير المختص في

تطبيق أحكام قانون شركات قطاع الأعمال العام المشار

إليه بالنسبة إلى الشركة القابضة لمصر للطيران

والشركات التابعة لها.

(المادة الثالثة)

تخضع الشركات المنصوص عليها في المادة الأولى

من هذا القرار لأحكام قانون شركات قطاع الأعمال

العام المشار إليه، وتكون مدينة القاهرة هي المركز

الرئيسي لكل شركة، ويجوز لها أن تنشئ فروعاً

أو توكيلات أو مكاتب داخل الجمهورية أو خارجها.

(المادة الرابعة)

تؤول إلى الشركة القابضة والشركات التابعة لها

جميع الحقوق العينية والشخصية التي كانت لمؤسسة

مصر للطيران والجهات التابعة، كما تتحمل بجميع

التزاماتها، وذلك فيما يخص كل شركة.

(المادة الخامسة)

يحدد رأسمال الشركة القابضة بصافي قيمة أصول

مؤسسة مصر للطيران والجهات التابعة لها في

٣٠/٦/٢٠٠٢، وذلك وفقاً للقيمة المحددة في

على ما يستحقه طبقاً لهذه اللوائح، ودون أن يؤثر ذلك على ما يستحقه من علاوات أو مزايا.

(المادة العاشرة)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من أول يوليو ٢٠٠٢.

صدر برئاسة الجمهورية في ٢٤ ربيع الأول سنة ١٤٢٣ هـ

(الموافق ٥ يونية سنة ٢٠٠٢ م).

حسنى مبارك

* الجريدة الرسمية العدد ٢٢ مكرر (ب) في ٥ / ٦ / ٢٠٠٢

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ١٥٤ لسنة ٢٠٠٢

بإلغاء الهيئة المصرية للرقابة على الطيران المدني

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم

٦١ لسنة ١٩٦٣؛

وعلى القانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن الموازنة

العامة للدولة؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر

بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى قانون الطيران المدني الصادر بالقانون رقم

٢٨ لسنة ١٩٨١؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٧١ لسنة ٢٠٠١

بإعادة تنظيم الهيئة المصرية العامة للطيران المدني؛

١١٣ - التنمية الإدارية

الميزانية المعدة عن العام المالي المنتهى في ٣٠ / ٦ / ٢٠٠٢.

(المادة السادسة)

يكون رأسمال الشركة القابضة مملوكاً بالكامل للدولة أو للأشخاص الاعتبارية العامة.

(المادة السابعة)

يراعى فى تشكيل كل من الجمعية العامة ومجلس إدارة الشركة القابضة تمثيل وزارة المالية.

(المادة الثامنة)

يحدد النظام الأساسى لكل شركة من الشركات الخاضعة لأحكام هذا القرار مدتها وأغراضها ورأسمالها، ويصدر هذا النظام بقرار من وزير الطيران المدني، وينشر فى الوقائع المصرية وتفيد الشركة فى السجل التجارى، ويجوز تعديل النظام الأساسى للشركة بقرار من الجمعية العامة غير العادية.

(المادة التاسعة)

تتخذ الإجراءات اللازمة لنقل العاملين الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير الطيران المدني إلى الشركة القابضة والشركات التابعة لها بذات أوضاعهم الوظيفية، ويستمر العمل باللوائح المنظمة لشئونهم، وذلك إلى أن تصدر لوائح أنظمة العاملين بالشركات المنقولين إليها طبقاً لأحكام قانون شركات قطاع الأعمال العام.

ويحتفظ العامل المنقول - بصفة شخصية - بما يحصل عليه من أجور وبدلات ومزايا ولو كانت تزيد

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٦ لسنة ٢٠٠٢

بتنظيم وزارة الطيران المدني؛

وبعد موافقة مجلس الوزراء؛

وبناء على ما ارتأه مجلس الدولة؛

قـرـر:

(المادة الأولى)

تلغى الهيئة المصرية للرقابة على الطيران المدني

الصادر بإعادة تنظيمها قرار رئيس الجمهورية رقم ٧١

لسنة ٢٠٠١ المشار إليه، وتؤول اختصاصاتها إلى وزارة الطيران المدني.

(المادة الثانية)

تؤول حقوق والتزامات الهيئة الملغاة، وجميع

أصولها الثابتة والمنقولة وموجوداتها إلى وزارة الطيران

المدني، وتتخذ الإجراءات اللازمة لنقل الاعتمادات المالية المخصصة للهيئة إلى موازنة الوزارة.

(المادة الثالثة)

تتخذ الإجراءات اللازمة لنقل العاملين بالهيئة بذات

درجاتهم المالية ومرتباتهم وبدلاتهم وحالاتهم

وأوضاعهم الوظيفية إلى وزارة الطيران المدني، ويصدر

قرار من وزير الطيران المدني، بعد أخذ رأى الجهاز

المركزي للتنظيم والإدارة بتحديد الوظائف والأعمال

التي تسند إلى العاملين المنقولين وإدراجهم في كشوف

أقدميات العاملين بالوزارة.

(المادة الرابعة)

يلغى قرار رئيس الجمهورية رقم ٧١ لسنة ٢٠٠١

المشار إليه، كما يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القرار.

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويعمل به من

تاريخ نشره.

صدر برئاسة الجمهورية في ٨ ربيع الآخر سنة ١٤٢٣ هـ

(الموافق ١٩ يونية سنة ٢٠٠٢ م).

حسنى مبارك

* الجريدة الرسمية العدد ٢٤ مكرر (١) في ١٩/٦/٢٠٠٢

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٢

بتعديل بعض أحكام قرار رئيس الجمهورية

رقم ٧٢ لسنة ٢٠٠١

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون الطيران المدني الصادر بالقانون رقم

٢٨ لسنة ١٩٨١؛

وعلى قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر

بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٢ لسنة ٢٠٠١

بإنشاء شركات في مجال الطيران؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٦ لسنة ٢٠٠٢

بتنظيم وزارة الطيران المدني؛

وبعد موافقة مجلس الوزراء؛

قرار:

(المادة الأولى)

يستبدل مسمى «الشركة المصرية القابضة للمطارات والملاحة الجوية» بمسمى «الشركة المصرية القابضة للطيران»، الصادر به قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٢ لسنة ٢٠٠١ المشار إليه.

تتخذ الإجراءات القانونية لتعديل ونشر النظام الأساسي للشركة المشار إليها، وكذلك تعديل القيد في السجل التجاري بما يتفق مع المسمى الجديد.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويعمل به من تاريخ نشره.

صدر برئاسة الجمهورية في ٨ ربيع الآخر سنة ١٤٢٣هـ (الموافق ١٩ يونية سنة ٢٠٠٢م).

حسنى مبارك

* الجريدة الرسمية العدد ٢٤ مكرر (١) في ١٩/٦/٢٠٠٢

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢

بتحويل هيئة ميناء القاهرة الجوية

إلى شركة تابعة

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون الطيران المدني الصادر بالقانون رقم

٢٨ لسنة ١٩٨١؛

وعلى قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٩٣٣ لسنة ١٩٧١ بإنشاء هيئة ميناء القاهرة الجوية؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٢ لسنة ٢٠٠١ بإنشاء شركات في مجال الطيران؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٥ لسنة ٢٠٠١ بشأن منح رؤساء بعض أجهزة الطيران المدني سلطة الإشراف الإداري على العاملين في المطارات؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٦ لسنة ٢٠٠٢ بتنظيم وزارة الطيران المدني؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل بعض أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٢ لسنة ٢٠٠١؛

وبعد موافقة مجلس الوزراء؛

قرار:

(المادة الأولى)

تحول هيئة ميناء القاهرة الجوية إلى شركة تابعة للشركة المصرية القابضة للمطارات والملاحة الجوية تسمى «شركة ميناء القاهرة الجوية».

(المادة الثانية)

تخضع الشركة المنصوص عليها في المادة السابقة لأحكام قانون شركات قطاع الأعمال العام ووزير الطيران المدني وقرار رئيس الجمهورية رقم ٧٢ لسنة ٢٠٠١ المشار إليه.

إلا بترخيص منها وفقاً لما تقرره لوائحها، ويتم توفير الأوضاع الحالية وفقاً لما تضعه الشركة من قواعد.

(المادة السابعة)

لرئيس مجلس إدارة الشركة سلطة الإشراف الإداري على جميع فروع الوزارات والهيئات وأجهزة الخدمات والوحدات العاملة داخل دائرة ميناء القاهرة الجوى عدا العاملين بوزارة الدفاع وأجهزة الأمن القومى، وله فى سبيل ذلك أن يطلب التحقيق مع أى عامل من العاملين داخل دائرة ميناء القاهرة الجوى أو نقله أو استبداله بغيره، وعلى الجهات التى يتبعها هؤلاء العاملين اتخاذ ما يلزم فى حدود القوانين والتشريعات المعمول بها فى تلك الجهات.

(المادة الثامنة)

تتخذ الإجراء اللازمة لنقل العاملين بهيئة ميناء القاهرة الجوى الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير الطيران المدنى إلى الشركة المشار إليها بذات أوضاعهم الوظيفية ويستمر العمل باللوائح المنظمة لشئونهم، وذلك إلى أن تصدر لوائح أنظمة العاملين بالشركة طبقاً لأحكام قانون شركات قطاع الأعمال العام.

ويحتفظ العامل المنقول - بصفة شخصية - بما يحصل عليه من أجور وبدلات ومزايا ولو كانت تزيد على ما يستحقه طبقاً لهذه اللوائح، ودون أن يؤثر ذلك على ما يستحقه من علاوات أو مزايا.

وتكون مدينة القاهرة هى المركز الرئيسى للشركة، ويجوز لها أن تنشئ فروعاً أو توكيلات أو مكاتب داخل الجمهورية أو خارجها.

(المادة الثالثة)

تؤول إلى الشركة جميع الحقوق العينية والشخصية التى كانت لهيئة ميناء القاهرة الجوى كما تتحمل بجميع التزاماتها.

(المادة الرابعة)

يحدد رأسمال الشركة بصافى قيمة أصول هيئة ميناء القاهرة الجوى فى ٢٠٠٢/٦/٣٠، وذلك بعد التحقق من صحة تقدير صافى القيمة بمعرفة لجنة تشكل بقرار من وزير الطيران المدنى طبقاً لأحكام المادة رقم (١٩) من قانون شركات قطاع الأعمال العام المشار إليه.

(المادة الخامسة)

يحدد النظام الأساسى للشركة مدتها وأغراضها ورأسمالها، ويصدر هذا النظام بقرار من وزير الطيران المدنى، وينشر فى الوقائع المصرية، وتفيد الشركة فى السجل التجارى، ويجوز تعديل النظام الأساسى للشركة بقرار من الجمعية العمومية غير العادية، على أن تمثل وزارة المالية فى الجمعية العامة ومجلس إدارة الشركة.

(المادة السادسة)

لا يجوز لأى شخص طبيعى أو اعتبارى أن يعمل داخل دائرة ميناء القاهرة الجوى أو أن يشغل أو يستغل أى جزء من الأراضى أو المنشآت الخاصة بالشركة

(المادة التاسعة)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويعمل به من تاريخ نشره.

صدر برئاسة الجمهورية في ٨ ربيع الآخر سنة ١٤٢٣ هـ

(الموافق ١٩ يونية سنة ٢٠٠٢ م).

حسنى مبارك

* الجريدة الرسمية العدد ٢٤ مكرر (١) في ١٩/٦/٢٠٠٢

قرارات رئيس مجلس الوزراء؛

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ٨٩٨ لسنة ٢٠٠٢

بإنشاء جهاز رقابة الدولة على الموانئ المصرية

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى القانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٨ بشأن القيادة والسيطرة

على شئون الدفاع عن الدولة وعلى القوات المسلحة؛

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١

لسنة ١٩٦٣؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٠٠ لسنة ١٩٨٣

في شأن إنشاء مركز البحث والإنقاذ بوزارة الدفاع؛

قرر:

(المادة الأولى)

ينشأ بوزارة الدفاع جهاز يسمى جهاز رقابة الدولة

على الموانئ المصرية.

(المادة الثانية)

يتبع الجهاز القوات المسلحة، ويصدر بتشكيله قرار من وزير الدفاع بالتنسيق مع وزارة النقل من أعضاء بحكم مناصبهم في القوات المسلحة ووزارة النقل والوزارات المعنية.

ويجوز للمجلس المشار إليه أن يستعين بمن يرى الاستعانة بهم من ذوي الخبرة والكفاءة.

(المادة الثالثة)

يتولى الجهاز مهمة التفتيش على السفن الأجنبية داخل الموانئ المصرية طبقاً لاشتراطات السلامة والاتفاقيات الدولية بالتنسيق مع كافة الجهات المعنية.

(المادة الرابعة)

يعد ويختار الجهاز الكوادر الفنية اللازمة لمباشرة مهام الرقابة والتفتيش، وتضع خطة تفصيلية لذلك بالتنسيق مع الوزارات والجهات المعنية، وبما يتفق مع التزامات جمهورية مصر الدولية.

(المادة الخامسة)

تتخذ وزارة الدفاع الإجراءات المتطلبية قانوناً مع وزارة المالية والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لاعتماد هيكل الجهاز الوظيفي وتمويله.

(المادة السادسة)

يصدر وزير الدفاع القرارات اللازمة لتنفيذ هذا القرار.

(المادة السابعة)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية. وعلى الجهاز المختص تنفيذه.

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ٩ ربيع الأول سنة ١٤٢٣ هـ
(الموافق ٢١ مايو سنة ٢٠٠٢ م).

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد

* الجريدة الرسمية العدد ٢٢ في ٣٠ / ٥ / ٢٠٠٢

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ٨٢٢ لسنة ٢٠٠٢

باعتبار مهندسي الميكانيكا والكهرباء

بديوان عام وزارة الموارد المائية والري والجهات

التابعة لها وحدة واحدة في مجال الترقى

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر

بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٢٢ لسنة ١٩٩٠؛

وعلى قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب

الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التي

يقتضيها تنفيذه والقرارات المعدلة له؛

وعلى اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية؛

وبناء على ما ارتأه مجلس الدولة؛

التنمية الإدارية - ١١٨

قرار:

(المادة الأولى)

يعتبر مهندسو الميكانيكا والكهرباء بمجموعة وظائف الهندسة الميكانيكية والكهربائية والمجموعة الهندسية في كل من ديوان عام وزارة الموارد المائية والري، ومصلحة الري، ومصلحة الميكانيكا والكهرباء والهيئة المصرية العامة لمشروعات الصرف والمركز القومي لبحوث المياه والهيئة المصرية العامة لحماية الشواطئ والجهاز التنفيذي لمشروعات تنمية شمال سيناء والهيئة المصرية العامة للمساحة والهيئة العامة للسد العالي، وخزان أسوان، وحدة واحدة في مجال الترقى.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ٢٨ صفر سنة ١٤٢٣ هـ

(الموافق ١١ مايو سنة ٢٠٠٢ م).

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد

* الوقائع المصرية العدد ١١١ في ١٨ / ٥ / ٢٠٠٢

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ٨٢٣ لسنة ٢٠٠٢

بزيادة بدل الإقامة للعاملين بمركز ومدينة العدوة

بمحافظة المنيا

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ٨٢٤ لسنة ٢٠٠٢

بتقرير بدل غذاء نقدي للعاملين

بورشة النجارة والمطبعة بمصلحة الضرائب

على المبيعات بمدينة السادس من أكتوبر

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر

بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية؛

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة؛

قرر:

(المادة الأولى)

يمنح بدل غذاء نقدي بواقع ٢٠٥ جنيه (جنيهان ونصف) يومياً وذلك عن أيام العمل الفعلية لمن يعملون ميدانياً بورشة النجارة والمطبعة بمصلحة الضرائب على المبيعات بمدينة السادس من أكتوبر.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ٢٨ صفر سنة ١٤٢٣ هـ

(الموافق ١١ مايو سنة ٢٠٠٢ م).

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد

* الوقائع المصرية العدد ١١١ في ١٨/٥/٢٠٠٢

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر

بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٦ لسنة

١٩٨٠ بتقرير بدل إقامة للعاملين بالمناطق التي تتطلب

ظروف الحياة فيها تقرير هذا البدل؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٣٥ لسنة

١٩٩٤ بإضافة محافظة المنيا إلى الجهات المقرر

للعاملين بها بدل إقامة؛

وعلى اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية؛

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة؛

قرر:

(المادة الأولى)

يزاد بدل الإقامة للعاملين بمركز ومدينة العدوة بمحافظة المنيا ليكون (٢٠٪) من بداية الأجر المقرر للوظيفة لمن لا يكون موطنهم الأصلي بهذه المحافظة، كما يزداد هذا البدل ليكون بنسبة (١٥٪) من بداية الأجر المقرر للوظيفة وذلك بالنسبة لمن يكون موطنهم الأصلي بهذه المحافظة.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من

اليوم التالي لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ٢٨ صفر سنة ١٤٢٣ هـ

(الموافق ١١ مايو سنة ٢٠٠٢ م).

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد

* الوقائع المصرية العدد ١١١ في ١٨/٥/٢٠٠٢

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ٨٢٥ لسنة ٢٠٠٢

باستمرار صرف بدل الإقامة للعاملين

بمرفق مياه البحر الأحمر

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر

بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٦ لسنة

١٩٨٠ بتقرير بدل إقامة للعاملين بالمناطق التي تتطلب

ظروف الحياة فيها تقرير هذا البدل المعدل بالقرار رقم

٣٧٣ لسنة ١٩٨٥؛

وعلى اقتراح لجنة شؤون الخدمة المدنية؛

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة؛

قرر:

(المادة الأولى)

يستمر صرف بدل الإقامة للعاملين بمرفق مياه البحر

الأحمر بذات الفئات والنسب المقررة للعاملين

بمحافظة البحر الأحمر وذلك بعد دخول المرفق في

نطاق محافظة قنا.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من

اليوم التالي لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ٢٨ صفر سنة ١٤٢٣ هـ

(الموافق ١١ مايو سنة ٢٠٠٢ م).

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد

* الوقائع المصرية العدد ١١١ في ١٨/٥/٢٠٠٢

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ٨٢٦ لسنة ٢٠٠٢

بتقرير بدل تفرغ للفنانين التشكيليين

العاملين بالدولة

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر

بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى اقتراح لجنة شؤون الخدمة المدنية؛

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة؛

قرر:

(المادة الأولى)

يمنح الفنانون التشكيليون أعضاء نقابة الفنانين

التشكيليين من العاملين الخاضعين لأحكام قانون نظام

العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، بدل تفرغ بنسبة

(٣٠٪) من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة.

(المادة الثانية)

يجوز الجمع بين بدل التفرغ المشار إليه في المادة

الأولى من هذا القرار وبين غيره من البدلات والمكافآت

التي تمنح لأسباب لا تتصل بطبيعة التفرغ.

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من

اليوم التالي لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ٢٨ صفر سنة ١٤٢٣ هـ

(الموافق ١١ مايو سنة ٢٠٠٢ م).

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد

* الوقائع المصرية العدد ١١١ في ١٨/٥/٢٠٠٢

قرارات الوزراء:

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

قرار رقم ٦٠٣ لسنة ٢٠٠٢

بتاريخ ٢٠٠٢/٥/٥

وزير التعليم العالي والبحث العلمي

بعد الاطلاع على القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٠ في

شأن تنظيم المعاهد العالية الخاصة ولائحته التنفيذية؛

وعلى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ في شأن تنظيم

الجامعات ولائحته التنفيذية وتعديلاته؛

وعلى القرار الجمهوري رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٩٧

بمسؤوليات وتنظيم وزارة التعليم العالي؛

وعلى القرار الوزاري رقم ١٠٧ لسنة ١٩٩٥

بالأحكام والضوابط في شأن المعاهد العالية والمتوسطة

الخاصة الخاضعة لإشراف الوزارة؛

وعلى القرار الوزاري رقم ١٦٣٤ بتاريخ

١٠/١٢/١٩٩٨ بالأحكام والضوابط في شأن المعاهد

العالية والمتوسطة الخاصة؛

وعلى الطلب المقدم من وزارة الإنتاج الحربي؛

وعلى موافقة اللجنة الوزارية؛

وعلى موافقة لجنة الموافقات بتاريخ

١٢/٤/٢٠٠٢؛

وعلى موافقة لجنة قطاع المعاهد الصناعية بتاريخ

٢٧/١٢/٢٠٠١ والمعتمدة من السيد الأستاذ الدكتور

الوزير بتاريخ ١٩/١/٢٠٠٢؛

وعلى ما عرضه الأستاذ رئيس قطاع التعليم؛

قررو:

مادة ١- ينشأ المعهد العالي لأكاديمية الهندسة

والتكنولوجيا المتقدمة والتابع لوزارة الإنتاج الحربي

بمدينة السلام بالقاهرة، على أن تبدأ الدراسة به اعتباراً

من العام الدراسي (٢٠٠٢/٢٠٠٣).

مادة ٢- يتكون المعهد من قسمين:

(١) قسم الهندسة الكهربائية «شعبة الانصالات

والألكترونيات، شعبة هندسة الحاسبات».

(٢) قسم الهندسة الميكانيكية «شعبة

الميكاترونيات، شعبة الهندسة الصناعية».

مادة ٣- يتم قبول الطلاب عن طريق مكتب تنسيق

القبول بالجامعات والمعاهد.

مادة ٤- مدة الدراسة بالمعهد خمس سنوات

دراسية يمنح من يجتازها بنجاح درجة البكالوريوس في

شعب التخصص ويعتمد هذا المؤهل من السيد الأستاذ

الدكتور وزير التعليم العالي.

مادة ٥- يقبل المعهد طلاب الثانوية العامة القسم

العلمي «الرياضيات» أو ما يعادلها من الشهادات العربية

والأجنبية.

مادة ٦- تخضع امتحانات المعهد لإشراف وزارة

التعليم العالي.

مادة ٧- يلتزم المعهد بتطبيق الخطط والمناهج

الدراسية التي أقرتها لجنة قطاع المعاهد الصناعية.

مادة ٨- ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية.

مادة ٩- على جميع الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار من تاريخ صدوره.

وزير التعليم العالى والبحث العلمى
دكتور/ مفيد محمود شهاب

* الوقائع المصرية العدد ١٢٦ فى ٢٠٠٢/٦/٥

وزارة التعليم العالى والبحث العلمى

قرار وزارى رقم ٧١٩ لسنة ٢٠٠٢

بتاريخ ٢٠٠٢/٥/٢٦

وزير التعليم العالى والبحث العلمى

بعد الاطلاع على القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٠ فى شأن تنظيم المعاهد العالية الخاصة ولائحته التنفيذية؛ وعلى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فى شأن تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وتعديلاته؛

وعلى القرار الجمهورى رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٩٧ بمسئوليات وتنظيم وزارة التعليم العالى؛

وعلى القرار الوزارى رقم ١٠٨٨ لسنة ١٩٨٧ بإصدار لائحة المعاهد التابعة والخاضعة لوزارة التعليم العالى؛

وعلى القرار الوزارى رقم ٦٠٣ بتاريخ ٢٠٠٢/٥/٥ بإنشاء المعهد العالى لأكاديمية الهندسة والتكنولوجيا المتقدمة التابع لوزارة الإنتاج الحربى؛

وعلى الطلب المقدم من وزارة الإنتاج الحربى بشأن تعديل اسم المعهد إلى الأكاديمية المصرية للهندسة والتكنولوجيا الفائقة؛

وعلى ما عرضه الأستاذ رئيس قطاع التعليم؛

قـرر:

مادة ١- يعدل اسم المعهد العالى لأكاديمية الهندسة والتكنولوجيا المتقدمة، ليصبح على النحو التالى:

«الأكاديمية المصرية للهندسة والتكنولوجيا المتقدمة التابعة لوزارة الإنتاج الحربى بمدينة السلام بالقاهرة».

مادة ٢- ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية.

مادة ٣- على جميع الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار من تاريخ صدوره.

وزير التعليم العالى والبحث العلمى
دكتور/ مفيد محمود شهاب

* الوقائع المصرية العدد ١٢٦ فى ٢٠٠٢/٦/٥

وزارة المالية

قرار رقم ٧٨٤ لسنة ٢٠٠٢

بقواعد صرف العلاوة الخاصة الشهرية

المقررة وفقا للقانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢

وزير المالية

بعد الاطلاع على القانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة؛

وعلى القانون رقم ١٥٠ لسنة ٢٠٠٢ بزيادة المعاشات وتعديل بعض أحكام قوانين التأمين الاجتماعى؛

وعلى القانون رقم ١٥١ لسنة ٢٠٠٢ بزيادة

٨٤ لسنة ٢٠٠٠، ١٨ لسنة ٢٠٠١.

(المادة الثالثة)

لا تصرف العلاوة الخاصة الشهرية المقررة بالمادة الأولى من القانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ المشار إليه للعاملين الآتي بيانهم:

(أ) العاملون الذين يعملون في الخارج من مختلف الجهات المنصوص عليها في المادة الأولى من هذا القرار، وذلك فيما عدا العاملين الذين يعتبر عملهم بالخارج امتداداً لعملهم الأصلي.

(ب) العاملون المعارون للعمل خارج البلاد أو للعمل بالداخل لغير الجهات المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القرار.

(ج) العاملون الموجودون بالداخل في إجازة خاصة بدون مرتب.

(د) من لا يتقاضى مرتبه في الداخل من العاملين الموجودين بالخارج من إجازات خاصة أو إجازات أو منح دراسية أو بعثات، وذلك طوال مدة الإجازة أو المنحة أو البعثة.

وتصرف العلاوة للفتات المشار إليها آنفاً عند العودة من العمل في الخارج أو الإعارة أو الإجازة أو المنحة أو البعثة وذلك اعتباراً من تاريخ تسلمهم العمل بالداخل وعلى أساس الأجر الأساسي في ٢٠٠٢/٦/٣٠ أو عند التعيين لمن يعين بعد هذا التاريخ ووفقاً للقواعد المنصوص عليها في المادة الثانية من هذا القرار.

المعاشات العسكرية وتعديل بعض أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥؛

قـرـر:

(المادة الأولى)

تمنح العلاوة الخاصة الشهرية المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ المشار إليه آنفاً للعاملين داخل جمهورية مصر العربية الدائمين والمؤقتين بمكافآت شاملة بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة وشركات القطاع العام وشركات قطاع الأعمال العام والعاملين بالدولة الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة، وذوو المناصب العامة والربط الثابت.

(المادة الثانية)

تحسب العلاوة الخاصة الشهرية المشار إليها في المادة الأولى من هذا القرار والمقررة بالمادة الأولى من القانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ بواقع (١٠٪) من الأجر الأساسي أو المكافأة الشاملة المستحقة للعامل في ٢٠٠٢/٦/٣٠ أو عند التعيين لمن يعين بعد هذا التاريخ، ولا تعتبر هذه العلاوة جزءاً من الأجر الأساسي للعامل، ولا تخضع هذه العلاوة لأية ضرائب أو رسوم. ولا يعتد عند حساب هذه العلاوة بأية مكافآت أو رواتب إضافية أو بدلات أو علاوة اجتماعية أو علاوة إضافية أو بالعلاوات الخاصة المقررة بالقوانين أرقام ٨٢ لسنة ١٩٩٧، ٩٠ لسنة ١٩٩٨، ١٩ لسنة ١٩٩٩،

(المادة الرابعة)

يكون صرف العلاوة الخاصة الشهرية بالنسبة

للمتدربين والمعارين، على النحو التالي:

المتدربون تصرف لهم العلاوة الخاصة من الجهة المتدربين منها.

المعارون للعمل بالجهات المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القرار، تصرف لهم العلاوة الخاصة من الجهة المعارين إليها.

(المادة الخامسة)

تصرف العلاوة الخاصة للعاملين المؤقتين بالشروط

التالية:

- ١ - أن يكون قد صدر بشأنهم قرار من السلطة المختصة.
- ٢ - أن يتم الخصم بالعلاوة المذكورة على الاعتمادات التي يخصم عليها بأجورهم وذلك تحت عنوان (العلاوة الخاصة).

ولا يستحق هذه العلاوة العمال التابعون للمقاولين أو لمتعهدي أداء أشغال أو أعمال معينة.

(المادة السادسة)

في حالة الجمع بين المعاش ودخل من العمل في إحدى الجهات المشار إليها في المادة الأولى من هذا القرار، يكون صرف العلاوة الخاصة والزيادة في المعاش التي تقررت بالقانونين رقمي ١٥٠، ١٥١ لسنة ٢٠٠٢، وفقاً للضوابط التالية:

أولاً - إذا كان العامل مستحقاً لمعاش عن نفسه ويقل سنه عن الستين تصرف له العلاوة الخاصة بتوافر

شروط استحقاقها، وعلى جهة عمله أن تخطر جهة صرف المعاش بذلك، فإن كانت هذه العلاوة أقل من الزيادة في المعاش زيد المعاش بمقدار الفرق بينهما، أما إن كانت العلاوة تساوي الزيادة في المعاش أو تزيد عنها فلا تصرف له الزيادة في المعاش.

وبالنسبة لحالات العاملين من أصحاب المعاشات العسكرية التي يوقف فيها صرف المعاش، لا تدخل العلاوة الخاصة ضمن العناصر التي تستبعد عند تحديد جزء المعاش الواجب صرفه.

ثانياً - إذا كان العامل مستحقاً لمعاش عن نفسه وبلغ سن الستين أو جاوزها تصرف له الزيادة في المعاش، فإن كانت هذه الزيادة أقل من العلاوة الخاصة أدى إليه الفرق بينهما من الجهة التي يعمل بها بعد الحصول على بيان رسمي من الجهة القائمة بصرف المعاش بقيمة الزيادة المستحقة له.

ثالثاً - إذا كان العامل مستحقاً لمعاش عن الغير يحق له الجمع بين العلاوة الخاصة والزيادة في المعاش بمراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي وقانون التأمين والمعاشات للقوات المسلحة بحسب الأحوال.

(المادة السابعة)

يخصم بالعلاوة الخاصة الشهرية المقررة بالمادة الأولى من القانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ المشار إليها على اعتمادات الباب الأول «الأجور» بموازنة كل جهة بالمجموعة (١) أجور وبدلات ومزايا نقدية بالبند (٧) مزايا نقدية تحت عنوان خاص باسم «العلاوة الخاصة».

وعلى قرار وزير النقل والمواصلات والنقل البحري
رقم ٧٠ لسنة ١٩٨٢ بإصدار لائحة نظام العاملين
بالهيئة القومية للبريد وتعديلاته؛

وعلى قرار مجلس إدارة الهيئة القومية للبريد رقم
٥٥٨/١٤٥/٢٠٠٢ بجلسته المنعقدة بتاريخ
١١/٢/٢٠٠٢ والمعتمد منا؛

قرر:

(المادة الأولى)

يستبدل بنص الفقرة الأخيرة من المادة (٤٠)
من لائحة نظام العاملين بالهيئة القومية للبريد،
النص الآتي:

«ولرئيس مجلس الإدارة في الأحوال الخاصة
التي تكون فيها الزيادة في معدل الأداء أكثر من ذلك بما
يؤثر على زيادة الإنتاج وتقديم العمل على الوجه
الظاهر أن يمنح حافزاً يزيد على ذلك وبما لا يجاوز
(١٥٠٪) من الأجر الشهري الأساسي، ويتضمن قرار
المنح في هذه الحالة بالإضافة إلى بيان الزيادة في
معدلات الأداء بيان الأثر المترتب على هذه الزيادة
والمبرر لمنح الحافز».

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من
اليوم التالي لتاريخ نشره.

وزير الاتصالات والمعلومات

أحمد نظيف

* الوقائع المصرية العدد ١٢٣ في ٢/٦/٢٠٠٢

وعلى الجهات الداخلة ضمن الموازنة العامة للدولة
(جهاز إداري - وحدات الإدارة المحلية - هيئات
خدمية) موافاة وزارة المالية في موعد غايته آخر يناير
٢٠٠٣ بموقف الصرف الفعلي واحتياجاتها لتعزيز
الباب الأول «الأجور» بعد استنفاد وفوره في حدود ما
لا يتجاوز قيمة هذه العلاوة.

ويسرى هذا الحكم على الهيئات الاقتصادية.

(المادة الثامنة)

على الجهات المختصة اتخاذ الإجراءات اللازمة
لصرف العلاوة الخاصة الشهرية المقررة في المادة
الأولى من القانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ في مواعيدها،
وذلك بمراعاة أحكام هذا القرار الوزاري.

(المادة التاسعة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية.

صدر في ٢٠/٦/٢٠٠٢

وزير المالية

دكتور / مدحت حسنين

* الوقائع المصرية العدد ١٤٠ تابع في ٢٢/٦/٢٠٠٢

وزارة الاتصالات والمعلومات

قرار رقم ٨١ لسنة ٢٠٠٢

بتاريخ ٢/٤/٢٠٠٢

وزير الاتصالات والمعلومات

بعد الاطلاع على القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٨٢

بإنشاء الهيئة القومية للبريد؛

وزارة الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية

قرار رقم ١٩١ لسنة ٢٠٠٢

صادر بتاريخ ٢٠٠٢/٧/١٥

وزير الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية

ورئيس مجلس إدارة هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة

بعد الاطلاع على القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن

نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته ولائحته

التنفيذية؛

وعلى القانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٧٩ فى شأن إنشاء

المجتمعات العمرانية الجديدة؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٨٦ لسنة ١٩٩٩

بتعيين رئيس مجلس إدارة هيئة المجتمعات العمرانية

الجديدة؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٢٦ فى

٢٠٠٢/٥/١١ بتقرير بدل تفرغ للفنانين التشكيليين

العاملين بالدولة وقدره (٣٠٪) من بداية الأجر المقرر

للووظيفة؛

وعلى قرار رئيس مجلس إدارة الهيئة رقم ١ لسنة

١٩٩٠ الصادر فى ١٨/١/١٩٩٠ بإصدار لائحة نظام

العاملين بالهيئة والأجهزة التابعة لها؛

وعلى القرار الوزارى رقم ٢١ لسنة ١٩٩٠

المتضمن معاملة المؤقتين بالهيئة وأجهزتها من النواحى

المالية أسوة بزملائهم الدائمين؛

وعلى ما عرضه علينا السادة نواب رئيس الهيئة

وموافقنا عليه؛

التنمية الادارية - ١٢٦

قرار

مادة ١ - يمنح العاملون شاغلو الوظائف الدائمة

برئاسة الهيئة والأجهزة التابعة لها أعضاء نقابة الفنانين

التشكيليين بدل تفرغ بنسبة (٣٠٪) من بداية الأجر

المقرر لدرجة الوظيفة أو الربط الثابت حسب الأحوال.

مادة ٢ - يعامل المؤقتون بالهيئة وأجهزتها أعضاء

نقابة الفنانين التشكيليين ماليًا كزملائهم الدائمين المشار

إليهم فى المادة الأولى من هذا القرار.

مادة ٣ - يعمل بهذا القرار اعتبارًا من تاريخ

صدوره، وعلى جميع الجهات المختصة تنفيذه كل فيما

يخصه.

مادة ٤ - ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية،

ويعمل به اعتبارًا من تاريخ صدوره.

وزير الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية

ورئيس مجلس إدارة هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة

أ.د. مهندس / محمد إبراهيم سليمان

* الوقائع المصرية العدد ١٨٩ فى ٢٠٠٢/٨/١٩

وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية

(قطاع التأمينات)

قرار رقم ٤١ لسنة ٢٠٠٢

بشأن أجراء الاشتراك فى قانون التأمين الاجتماعى

وزيرة التأمينات والشئون الاجتماعية

بعد الاطلاع على قانون التأمين الاجتماعى الصادر

بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥؛

وعلى قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥؛

وعلى القانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة؛

وعلى القانون رقم ١٥٠ لسنة ٢٠٠٢ بزيادة المعاشات؛

وعلى قرار وزير التأمينات رقم ٥٣ لسنة ١٩٩٢ بشأن أجر الاشتراك المتغير في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥؛

وعلى مذكرة رئيس قطاع التخطيط وبحوث الاستثمار والمعلومات المعروضة علينا بتاريخ ٢٧/٦/٢٠٠٢؛

قرر:

(المادة الأولى)

تعتبر العلاوة الخاصة المقررة للعاملين بالدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ المشار إليه عنصراً من عناصر أجر الاشتراك المتغير.

ويسرى حكم الفقرة السابقة علي العلاوة المماثلة التي يقررها صاحب العمل في القطاع الخاص، وذلك في حدود النسبة المنصوص عليها في هذا القانون متى توافرت الشروط الآتية:

١ - قيام صاحب العمل بإخطار الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بنسخة من القرار الخاص بمنح العلاوة في ميعاد غايته ١٥/٨/٢٠٠٢.

٢ - أداء الاشتراكات عنها مع الاشتراكات المستحقة عن أجور شهر يوليو ٢٠٠٢ في ميعاد غايته ١٥/٨/٢٠٠٢.

٣ - أن يكون صاحب العمل منتظماً في سداد الالتزامات المستحقة عليه للهيئة حتى تاريخ تقرير هذه العلاوة.

وقى حالة إخلال صاحب العمل بأى من هذه الشروط تعتبر هذه العلاوة عنصراً من عناصر الأجر المتغير اعتباراً من أول يناير التالي لتاريخ تقريرها.

(المادة الثانية)

تضم العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ المشار إليه إلى أجر الاشتراك الأساسي اعتباراً من أول يوليو ٢٠٠٧، وذلك بما لا يجاوز الحد الأقصى لهذا الأجر في تاريخ الضم، وما زاد على هذا الحد يعتبر جزءاً من أجر الاشتراك المتغير.

(المادة الثالثة)

يراعى في العلاوة التي تم إضافتها إلى أجر الاشتراك الأساسي عند تحديد أجر تسوية معاش تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء المستحق في حالات بلوغ سن الشيخوخة أو العجز أو الوفاة ما يلي:

١ - في الحالات التي يتحدد فيها أجر تسوية المعاش بمتوسط الأجور التي أدت على أساسها الاشتراكات تضاف العلاوة إلى أجور فترة المتوسط السابقة على إضافة العلاوة إلى أجر الاشتراك الأساسي.

٢ - في الحالات التي يتحدد فيها أجر تسوية المعاش على أساس أجر الاشتراك الأخير تتم التسوية على أساس الأجر المشار إليه وبما لا يجاوز الحد الأقصى لأجر الاشتراك، ويسرى هذا الحكم على الحالات التي يتحدد فيها أجر تسوية المعاش على أساس أجر الاشتراك الأخير مضافاً إليه علاوة أو أكثر.

٣ - في الحالات التي يتحدد فيها أجر تسوية المعاش بغير الأجر المنصوص عليه في البندين (١، ٢) تضاف إلى أجر التسوية العلاوة التي تم إضافتها لأجر الاشتراك الأساسى وبما لا يجاوز الحد الأقصى لأجر الاشتراك.

ويسرى حكم البندين (٢، ٣) في شأن حالات انتهاء الخدمة نتيجة إصابة عمل بالنسبة للمعاملين بكادرات خاصة وذلك في حالة تسوية المعاش وفقاً للقوانين الخاصة بها.

ويراعى في تطبيق البندين (١، ٣) ألا تزيد قيمة العلاوة التي يتم إضافتها على ٢٥ جنيهاً شهرياً. وفي جميع الأحوال يراعى أن يكون المؤمن عليه مشتركاً عن العلاوة الخاصة في تاريخ انتهاء خدمته.

(المادة الرابعة)

تدخل العلاوة التي تم إضافتها لأجر الاشتراك الأساسى ضمن فترة المتوسط الشهري للأجور التي أديت على أساسها الاشتراكات اعتباراً من تاريخ إضافتها

للأجر المشار إليه، وذلك في تحديد الحقوق الآتية:
المعاش المبكر.

تعويض الدفعة الواحدة المستحق وفقاً للمواد أرقام (٢٦، ٢٧، ٢٨) من قانون التأمين الاجتماعى المشار إليه والمادة (٩٩) من قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة المشار إليه.

المكافأة، وذلك بمراعاة استبعاد العلاوة من أجر حساب المكافأة عن المدة المحسوبة وفقاً للمادة (٣٤) من قانون التأمين الاجتماعى المشار إليه إذا لم يكن أجر حساب المبالغ المطلوبة عنها قد تضمن قيمة العلاوة.

معاش المعجز أو الوفاة نتيجة إصابة عمل.

تعويض المعجز نتيجة إصابة عمل.

التعويض الإضافى.

كما يسرى حكم هذه المادة على حالات الاستحقاق المنصوص عليها في المادة الثالثة إذا لم يكن المؤمن عليه مشتركاً عن العلاوة الخاصة في تاريخ انتهاء خدمته.

(المادة الخامسة)

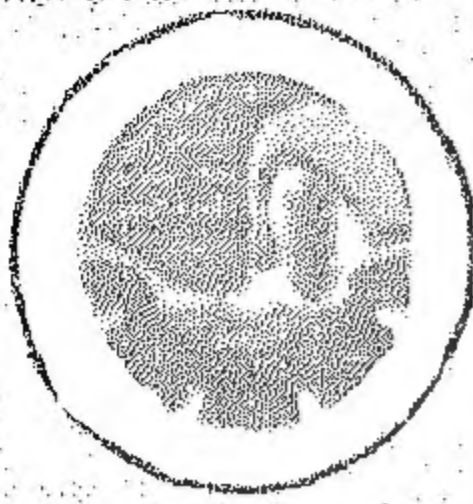
ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به اعتباراً من ١/٧/٢٠٠٢.

تحريراً فى ٢٧/٦/٢٠٠٢.

وزير التأمينات والشئون الاجتماعية

دكتور/ أمينة الجندى

* الوقائع المصرية العدد ١٩٣ فى ٢٤/٨/٢٠٠٢



شركة مياه الشرب والصرف الصحى بالبحيرة

قطاع مياه الشرب

نبذة عن شركة مياه الشرب بالبحيرة

تم إنشاء الشركة عام ١٩٨١ بهدف :

- تجميع مرافق المياه بالمحافظة تحت إدارة واحدة
- إنتاج وتوزيع المياه الصالحة للشرب فى جميع أنحاء محافظة البحيرة .
- تشغيل وصيانة وتطوير الوحدات التى تزاوِل أعمال شبيهه بأعمالها أو التى قد تعاونها على تحقيق غرضها فى جمهورية مصر العربية أو الخارج .
- بدأت الشركة بأصول قيمتها ٢١ مليون جنيه ووصلت عام ٢٠٠٢ إلى ٥١٦ مليون جنيه وتبلغ كمية المياه المنتجة بالشركة عام ٢٠٠٢ حوالى ١٧٠ مليون م^٣ تخدم ٤٠٠ ألف توصيلة منزلية بالإضافة إلى استخدام المصالح الحكومية والمصانع ومجموعات المياه العامة .

مع تحيات

محاسب / محمود منصور

رئيس مجلس إدارة شركة مياه الشرب والصرف الصحى بالبحيرة

الاعلانات :

يتفق عليها مع ادارة المجلة وفقا للشروط المحددة للاعلان بها ولقائمة الاسعار المعتمدة من المجلس الاعلى للصحافة .

● قواعد النشر فى المجلة :

تقبل ادارة المجلة نشر البحوث والدراسات والمقالات العلمية بعد فحصها واعتماد نشرها إذا توفرت فيها الشروط التالية :

● أن تكون ذات علاقة وثيقة برسالة المجلة التى صدرت من أجلها كمجلة علمية تهتم بموضوع التنمية الادارية .

● تكون اصول هذه الموضوعات مكتوبة حديثا ولم يسبق نشرها وتضيف المعلومات الجديدة المفيدة لفكر القارئ .

الاشتراكات والمراسلات

وقوائم النشر بالمجلة

المراسلات :

توجه المراسلات باسم الاستاذ / مدير تحرير مجلة التنمية الادارية الجهاز المركزى للتنظيم والادارة - ١ طريق النصر - مدينة نصر - القاهرة - ت : ٢٦٠٢٠٨٣

الاشتراكات :

الاشتراك السنوى داخل الجمهورية اثنى عشر جنيها شاملة مصروفات البريد تسدد الاشتراكات نقدا او بشيك باسم السيد / امين صندوق مجلة التنمية الادارية - الجهاز المركزى للتنظيم والادارة (اعتبارا من ١٩٩٥/٧) .

الاشتراكات والمراسلات

وقواعد النشر بالمجلة

المراسلات :

توجه المراسلات باسم الاستاذ / مدير تحرير مجلة التنمية
الادارية الجهاز المركزى للتنظيم والادارة - ١ طريق النصر - مدينة
نصر - القاهرة - ت : ٢٦٠٢٠٨٣

الاشتراكات :

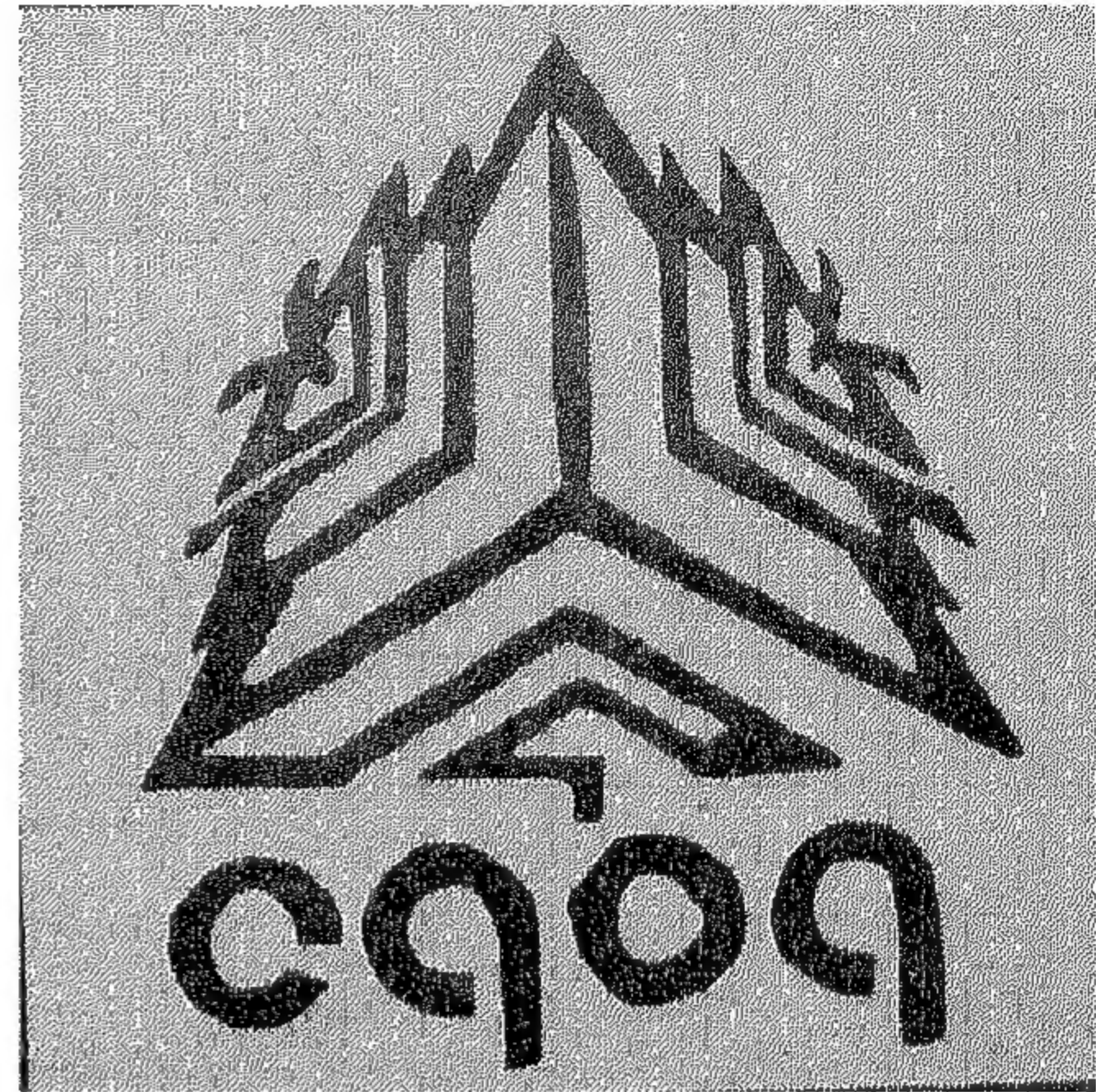
الاشتراك السنوى داخل الجمهورية انفى عشر جنيها شاملة
مصرفات البريد تسدد الاشتراكات نقدا أو بشيك باسم السيد /
امين صندوق مجلة التنمية الادارية - الجهاز المركزى للتنظيم
والادارة (اعتبارا من ١٩٩٥/٧/١) .

الاعلانات :

يتفق عليها مع ادارة المجلة وفقا للشروط المحددة للاعلان بها
ولقائمة الاسعار المعتمدة من المجلس الاعلى للصحافة .

● قواعد النشر فى المجلة :

- تقبل ادارة المجلة نشر البحوث والدراسات والمقالات العلمية بعد فحصها واعتماد نشرها إذا توفرت فيها الشروط التالية :
- ان تكون ذات علاقة وثيقة برسالة المجلة التى صدرت من أجلها كمجلة علمية تهتم بموضوع التنمية الادارية .
- تكون اصول هذه الموضوعات مكتوبة حديثا ولم يسبق نشرها وتضيف المعلومات الجديدة المفيدة لفكر القارئ .
- تنقسم الدراسات والبحوث والمقالات بالمنهج العلمى فى البحث والاسناد الموضوعى وتعد بلغة عربية سليمة وتكتب على الآلة الكاتبة .
- تعبر البحوث والدراسات عن رأى كاتبها ، ولا تعبر بالضرورة عن رأى المجلة ، وتقع مسئولية الآراء وصحة المعلومات والبيانات الواردة بها والمراجع المستند اليها عليهم شخصيا .
- كل ما ينشر أو يقبل للنشر فى المجلة لا يجوز اعادة نشره بآية طريقة من طرق النشر الا بإذن كتابى من ادارة المجلة .
- تنشر الموضوعات فى المجلة فى الموعد الذى تحدده ادارات المجلة ووفقا للسياسة التحريرية التى تحدد اولويات النشر .
- للمجلة الحق فى قبول أو رفض نشر اية موضوعات ترد اليها ولا يلتزم برد الموضوعات التى لا يتم قبولها أو نشرها .



الجهاز المركزى للتنظيم والادارة

● أنشئ الجهاز بالقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ .

(*) هدف الجهاز :

● تطوير مستوى الخدمة المدنية ورفع الكفاية الانتاجية وتحقيق العدالة بين العاملين والتأكد من مدى تحقيق الأجهزة التنفيذية لمسئولياتها فى ميدان الانتاج والخدمات .

(*) اختصاصات الجهاز :

- اقتراح القوانين واللوائح الخاصة بالعاملين وابداء الرأى فى المشروعات المتعلقة بشئونهم قبل اقرارها .
- تطوير نظم شئون الخدمة المدنية .
- دراسة وتقييم الموقف التنظيمى لكافة الأجهزة الادارية وكذلك مواجهة مشروعات إنشاء الأجهزة الجديدة أو تعديل الهياكل التنظيمية للأجهزة القائمة قبل اعتمادها من السلطة المختصة .
- وضع القواعد والنظم الخاصة بتنفيذ نظام ترتيب الوظائف فى الأجهزة الادارية وتطويرها ومراجعة مشروعات ترتيب وموازنات الوظائف للأجهزة الادارية قبل اعتمادها من السلطة المختصة واقتراح القواعد والاسس العامة التى تحكم نظام الحوافز وتقديم المعونة الفنية عند طلبها للأجهزة الادارية بالدولة فى مجال ترتيب وموازنة الوظائف .
- اعداد الدراسات الخاصة بمشروعات تطوير الادارة الحكومية بهدف اجراء تحسين سريع على الاسلوب الذى تؤدى به الخدمات للجماهير .
- اقتراح ومتابعة تنفيذ سياسات وخطط التدريب الادارى للعاملين بالدولة وتقدير الاعتمادات المالية اللازمة لها .

الشركة الهندسية للصناعات البترولية والكيمياوية



Enppi

إنسبي



إحدى شركات الهيئة المصرية العامة للبترول

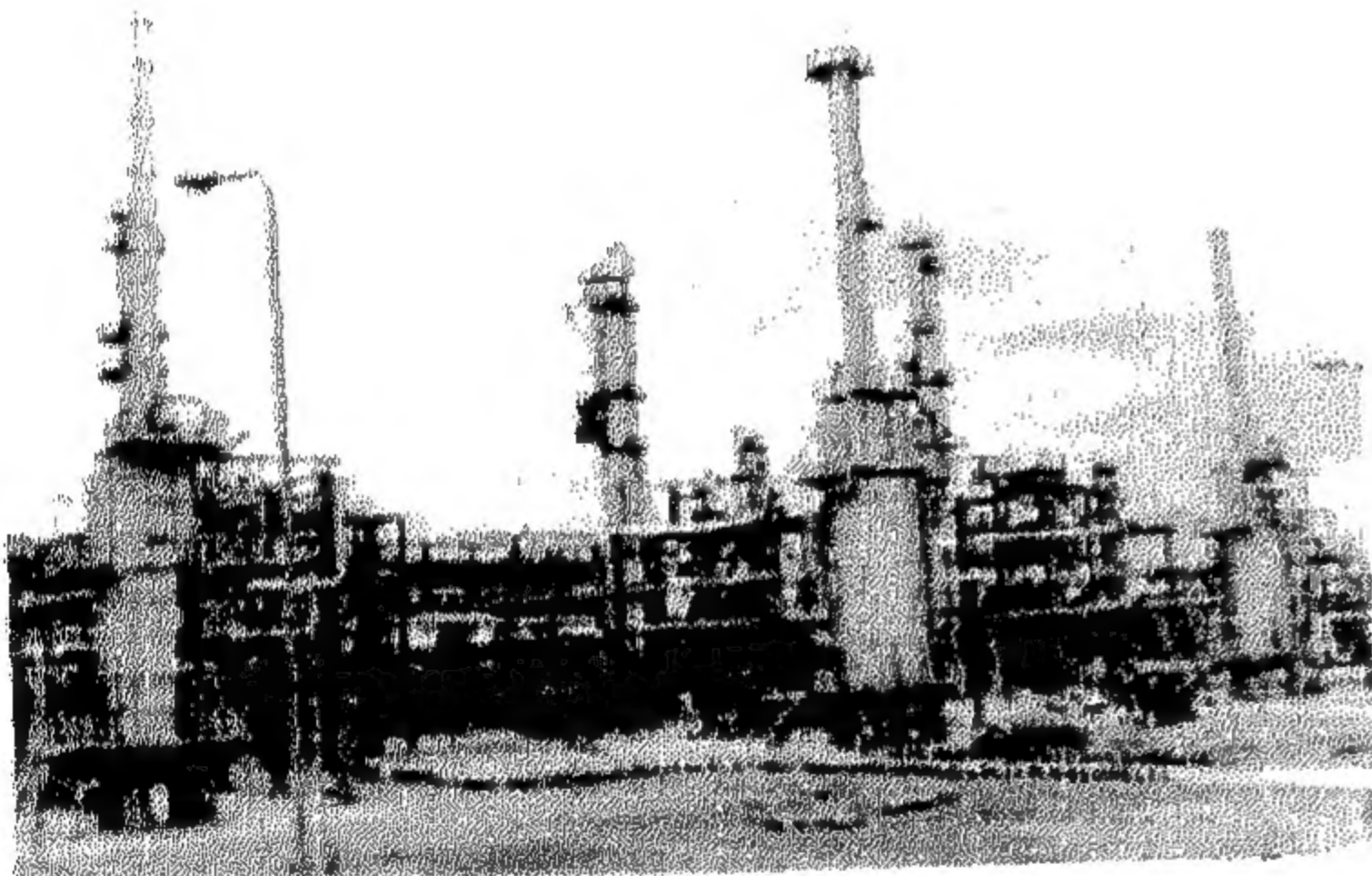
٢٢ عاما في خدمة الاقتصاد الوطنى
٢٣٠ مشروعا



مشروع خط غاز العريش - طابا - العقبة
شركة غاز الشرق

مقاول عام-الأعمال الهندسية في مجالات

- إنتاج الزيت والغاز من الحقول البرية والبحرية.
- التكرير وتصنيع البترول.
- معالجة وتصنيع الغازات.
- خطوط الأنابيب وتسييلاتها.
- الصناعات البتروكيمياوية والأسمدة.
- المرافق والخدمات للمشروعات البترولية والصناعية.



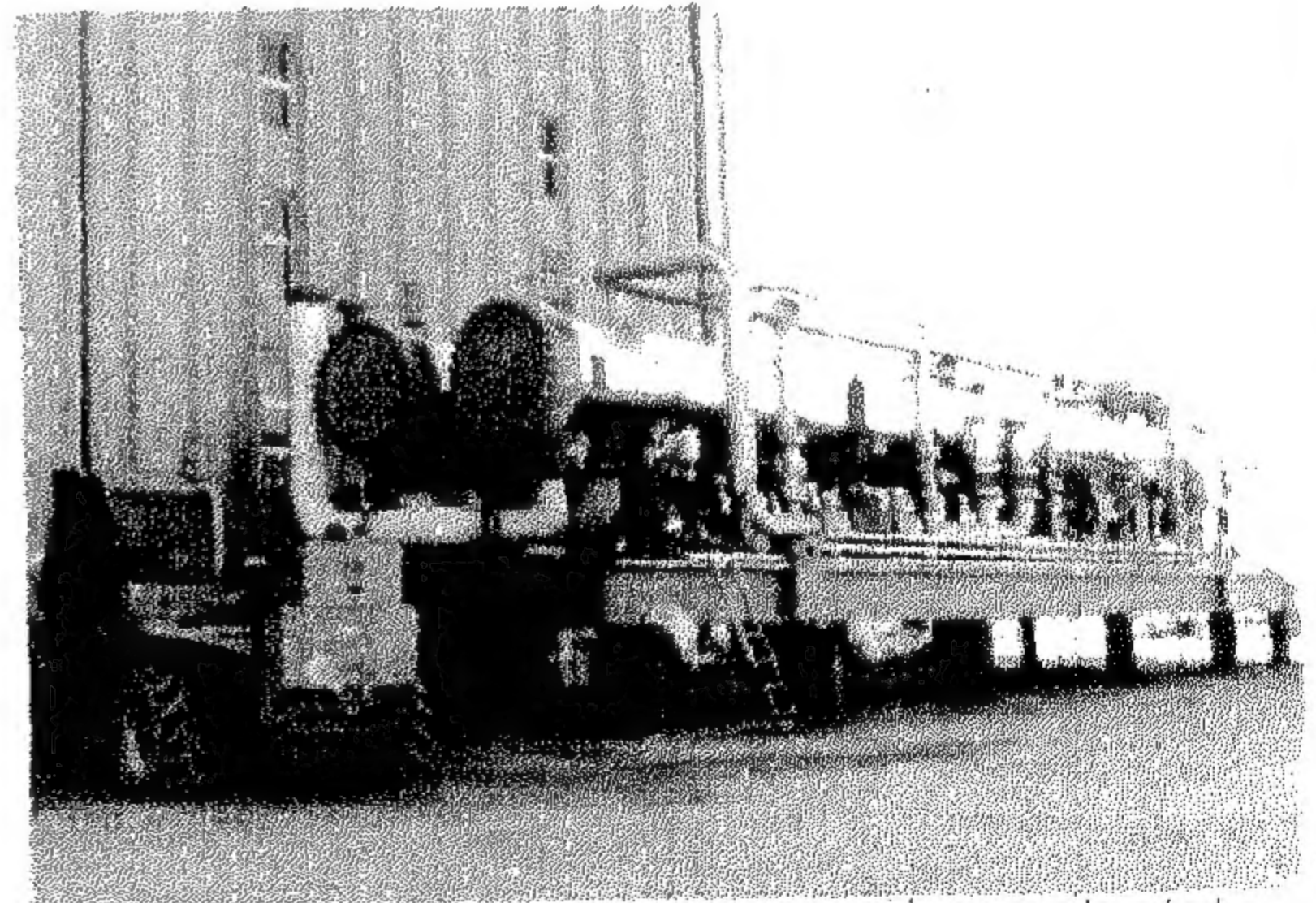
مجمع غازات الصحراء الغربية
الشركة المصرية للغازات الطبيعية - جاسكر

أنشطة جديدة

- مشروعات إسالة الغاز LNG.
- مشروعات إنتاج الأسمدة.
- محطات توليد الكهرباء.
- مشروعات حماية البيئة.

نطاق أعمال الشركة

- مقاول عام - تسليم مفتاح.
- التصميمات الهندسية الأساسية والتفصيلية.
- دراسات الجدوى الفنية والاقتصادية.
- إدارة المشروعات.
- توريد المعدات والمهمات.
- الإشراف على الإنشاءات والتركيبات.
- تصنيع المعدات الأستثمارية محليا.
- التركيبات الكهربائية والأجهزة الدقيقة.
- تجارب بدء التشغيل وضمانات حسن الأداء.



تصنيع المبادلات الحرارية لمشروع تطوير معمل تكرير أسيرط
شركة أسيرط لتكرير البترول

هيئة الطاقة الذرية وخدمة المجتمع والبيئة

تشمل هيئة الطاقة الذرية أربع مراكز بحثية وهي :

- مركز البحوث النووية بأنشاص .
- المركز القومي لبحوث وتكنولوجيا الإشعاع بمدينة نصر .
- مركز المعامل الحارة بأنشاص .
- المركز القومي للأمان النووي والرقابة الإشعاعية بمدينة نصر .

تهدف الهيئة إلى إجراء البحوث وتطبيقاتها في مجال الاستخدامات السلمية للطاقة الذرية في الطب والصناعة والزراعة والبيئة ، وتشمل هذه الأبحاث أبحاثاً أساسية وتطبيقية لخدمة المجتمع والبيئة ، ومن أهم إنجازات الهيئة في الفترة الماضية .

- التوسع في تشجيع المواد الغذائية والمستحضرات الطبية دعماً للتصدير ومحافظة على الصحة
- إنتاج النظائر المشعة للاستخدام الطبي تشخيصاً وعلاجاً .
- الرصد الإشعاعي البيئي والكشف الإشعاعي لحماية البيئة والإنسانية ، والتأكد من إتباع وسائل الأمان النووي والوقاية من الإشعاع .
- استخدام الطرق النووية في إحداث طفرات في بعض المحاصيل مثل السمسم لزيادة إنتاجها وتحسين نوعيتها ومقاومتها للآفات والملحوحة .
- مقاومة الحشرات مثل ذبابة الفاكهة بتعقيم الذكور بالإشعاع .
- استخدام النظائر الثابتة والمشعة لتعقيم المياه الجوفية ومدى تجددتها والحفاظ عليها من التلوث .
- استخدام الطرق النووية لتحليل بالغة الدقة .
- معالجة النفايات النووية والتخلص من المصادر المشعة المستخدمة حفاظاً على البيئة .
- تقديم الخدمات والاستشارات العلمية والبرامج التدريبية المتخصصة .
- الإشتراك مع الوكالة الدولية للطاقة الذرية والهيئة العربية للطاقة الذرية لدعم التعاون الفني وإجراء الأبحاث والمشاريع المشتركة في التطبيقات السلمية للطاقة الذرية .

رئيس الهيئة

١ . د علي إسلام متولى على

عنوان الهيئة :

٢ شارع أحمد الزمر - حي الزهور - مدينة نصر - القاهرة

ص . ب بريد قرية الأطفال ١١٧٨٧ - تليفون : ٢٨٧٥٩٢٤ - فاكس : ٢٨٧٦٠٣١